

**Das Fluktuations- und Anpassungsverhalten
von Angestellten**

Eine empirisch-soziologische Studie

Gudrun Binder

1975



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41551923_0012

Das Fluktuations- und Anpassungsverhalten
von Angestellten

Eine empirisch-soziologische Studie

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Grades Doctor rerum politicarum
(Dr. rer. pol.)
an der Ludwig-Maximilians-Universität München



vorgelegt von

Gudrun Binder

1975

Referent: Prof. Dr. Karl Martin Bolte
Korreferent: Prof. Dr. Horst Jürgen Helle
Promotionsabschlußberatung: 21.7.1975



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	1
A <u>Die 'berufliche Mobilität' als soziologisches Problem</u>	5
I. Begriffe	5
II. Bisherige Untersuchungen und Perspektiven zur Fluktuation in der BRD	8
III. Erklärungsversuche	12
1. Funktionalistischer Ansatz	12
2. Individual-psychologischer Ansatz	15
3. Integrierter Ansatz	17
IV. Berufliche Weiterbildung, Mobilität und Chancengleichheit	21
B <u>Die sozial-strukturellen Bedingungen beruflicher Anpassung</u>	28
I. Der Begriff der Anpassung	28
II. Die Fluktuations-Anpassungs-Matrix	33
III. Die Abhängigkeit der Anpassungsart von der Orientierungsart	37
1. Sozialisation bei Mittelschicht- orientierung	44
a) Motivation bei Mittelschicht- orientierung	47
b) Perzeption bei Mittelschicht- orientierung	50
c) Sprache und Schulderfolg bei Mittelschichtorientierung	51

2. Sozialisation bei Unterschicht-	
orientierung	53
a) Motivation bei	
Unterschichtorientierung	56
b) Perzeption bei	
Unterschichtorientierung	59
c) Sprache und Schulerfolg bei	
Unterschichtorientierung	62
3. Schichtspezifische Fähigkeiten	
und berufliche Anpassung	64
C <u>Zwischenbetriebliche Mobilität und beruf-</u>	
<u>liche Anpassung bei Angestellten</u>	66
I. Die Angestellten als soziale Gruppe	68
1. Die Abgrenzung der Angestellten	
schaft	70
2. Qualifikationsstufen und	
Aufstiegchancen	77
3. Fluktuationsverhalten	82
II. Hypothesen über die sozialen Merkmale	
'mobiler' und 'stabiler' Angestellter	85
1. In der Literatur vorhandene Hypo-	
thesen und Ergebnisse über die Merk-	
male 'mobiler' und 'stabiler'	
Arbeitnehmer	86
a) Unterschiede bezüglich des Alters	86
b) Unterschiede bezüglich der	
Betriebszugehörigkeitsdauer	89
c) Unterschiede bezüglich des	
Geschlechts	90
d) Unterschiede bezüglich des	
Familienstandes	92

e) Unterschiede bezüglich der Schul- und Ausbildung	94
f) Unterschiede bezüglich der Tätigkeitsart: kfm. - techn.	99
2. Typische Merkmalskombinationen bei 'mobilen' und 'stabilen' Angestellten	101
a) Merkmale 'mobiler' Angestellter	101
b) Merkmale 'stabiler' Angestellter	103
III. Hypothesen über die sozialen Merkmale von Angestellten bei unterschiedlichen Anpassungsarten	106
1. Angestellte mit aktivem Anpassungsverhalten	106
2. Angestellte mit passivem Anpassungsverhalten	115
IV. Hypothesen über die Merkmalsverteilung in den 4 Feldern der Fluktuations-Anpassungs-Matrix	118
V. Hypothesen über die Kündigungsgründe bei Angestellten unterschiedlicher Anpassungsart	121
1. Kündigungsgründe bei Angestellten mit aktiver Anpassung	121
2. Kündigungsgründe bei Angestellten mit passiver Anpassung	124

	Seite
D <u>Die empirische Überprüfung der Hypothesen</u>	130
I. Ziel und Art der Untersuchung	130
II. Die Durchführung der Untersuchung	135
1. Die Ermittlung der statistischen Merkmale	136
2. Die Ermittlung der Kündigungsgründe	137
III. Die Ergebnisse der Untersuchung	141
1. Die sozialen Merkmale bei 'mobilen' und 'stabilen' Angestellten	141
2. Die sozialen Merkmale bei 'aktiven' und 'passiven' Angestellten	154
3. Die Merkmalsverteilung in der Fluktuations-Anpassungs-Matrix	166
4. Bisherige Wechselhäufigkeit sowie Gründe und Folgen der Kündigung bei den 'Mobilen'	169
a) Die Anzahl der bisherigen Arbeitsplatzwechsel	169
b) Die genannten Kündigungsgründe	177
c) Die Tätigkeit nach Verlassen des Betriebes	188
IV. Zusammenfassung und Folgerungen für eine wirksame Weiterbildungspolitik	200
Literaturverzeichnis	215
Abkürzungsverzeichnis	234
Anhang: Fragebogen	235

Einleitung

Das Problem der beruflichen Anpassung ist durch die wirtschaftlichen Strukturwandlungen der letzten Jahrzehnte immer stärker hervorgetreten.

Berufliche Ausbildung und Fähigkeiten, die früher für ein ganzes Berufsleben ausreichten, unterliegen immer mehr einer 'Verfallszeit'. Der einzelne Arbeitnehmer muß sich - will er nicht berufliche Dequalifizierung und Statusverlust hinnehmen - diesem Prozeß anpassen, entweder durch berufliche Fortbildung, durch Weiterbildung oder gar Umschulung auf einen neuen Beruf hin. Die Dynamisierung der Berufsinhalte erfordert also eine permanente Erneuerung bzw. Erweiterung der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten - erfordert ein 'lebenslanges Lernen'.

Die tatsächliche Anpassungselastizität des Arbeitskräftepotentials wird durch objektive und subjektive Faktoren bestimmt: durch die Bereitstellung von Fortbildungs- und Umschulungsinstitutionen verschiedenster Art auf der 'Angebotsseite' und die Wahrnehmung dieses Angebotes bzw. die Bereitschaft zu beruflicher Anpassung und berufliche Mobilität auf der 'Nachfrageseite'.

Während die Bereitstellung der Weiterbildungsinstitutionen direkt politischer Gestaltung zugänglich ist, also hauptsächlich ein finanzielles und organisatorisches Problem darstellt (das durch das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 zudem inhaltlich umrissen werden

kann), stellt das Anpassungsverhalten ein soziologisches Problem dar, das bis heute relativ wenig erforscht ist.

Gibt es bestimmte Arbeitnehmergruppen, die zu einem bestimmten beruflichen Anpassungsverhalten tendieren? Bei welchen Gruppen erfolgt die Anpassung durch Aneignung neuer Kenntnisse und bei welchen findet eine Anpassung des Anforderungsniveaus an die vorhandenen Kenntnisse statt? Welche Merkmale kennzeichnen diese Gruppen? Welche Faktoren hemmen bzw. fördern die Wahrnehmung objektiver Weiterbildungsmöglichkeiten? Gibt es eine 'Bündelung' bestimmter subjektiver Faktoren, die eine strukturelle Ursache des Anpassungsverhaltens nahelegen? Zeigen die Gruppen mit unterschiedlicher Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten zugleich ein unterschiedliches Fluktuationsverhalten? Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Art der Anpassung und bestimmten Kündigungsgründen? Diese Fragen lagen der vorliegenden Arbeit zugrunde.

Da die strukturellen Ursachen beruflicher Mobilität Gegenstand zahlreicher Untersuchungen sind, soll hier ein Beitrag zum Problem der Bedingungen subjektiven Anpassungs- und Mobilitätsverhaltens versucht werden.

Neben diesen Fragen zu den Voraussetzungen beruflicher Mobilität von Seiten der Arbeitnehmer muß die Frage nach ihren A u s w i r k u n g e n gestellt werden: Wenn man davon ausgeht, daß Mobilitätsprozesse "Chancengleichheit" herstellen bzw. den ungleichen Zugang der Gesellschaftsmitglieder zu Verfügungsmacht, Prestige und materieller Entlohnung abbauen sollen, so

ist zu prüfen, inwieweit berufliche Mobilität in Form von Weiterbildung diese Erwartungen erfüllt.

Nachdem einerseits der Strukturwandel in der Wirtschaft auch im 'Bürobereich' durch Technisierung, Rationisierung und Bürokratisierung einen starken Anpassungsdruck bewirkt hat und andererseits die Angestelltenberufe einer starken Ausdehnung unterliegen, schien es besonders fruchtbar, das Anpassungsverhalten im Angestelltenbereich zu untersuchen: Trotz des vorhandenen Anpassungsdrucks durch die Dynamisierung der Berufsinhalte (was ja erst die Voraussetzung schafft für die Untersuchung unterschiedlichen Anpassungsverhaltens), besteht durch den zunehmenden Bedarf an Angestellten kein objektiver, struktureller Zwang zum Berufs- und/oder Arbeitsplatzwechsel bei Angestellten. (Ein Angestellter, der sich nicht weiterbildet, wird deswegen kaum seinen Arbeitsplatz verlieren, er wird 'lediglich' den Gefahren beruflicher Dequalifizierung ausgesetzt.) Dadurch werden gerade die subjektiven Bedingungen des Anpassungs- und Fluktuationsverhaltens gegenüber den arbeitsmarktstrukturellen Bedingungen stärker hervortreten.

Die Betrachtungen der vorliegenden Arbeit beschränken sich auf solche Organisationen, welche tatsächlich einem 'Anpassungsdruck' unterliegen; d.h. auf Industriezweige, die in einer technisch-organisatorischen Entwicklung begriffen sind, welche eine Weiterbildung ihrer Mitglieder erforderlich macht, um berufliche Dequalifizierung zu vermeiden bzw. beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Sie gelten nicht für relativ stabile Organisationsstrukturen, in denen allein langjährige berufliche Erfahrungen den beruflichen Erfolg garantieren.

Zunächst soll (in Teil A) das Problem beruflicher Mobilität im allgemeinen und der bisherigen Fluktuationsforschung im besonderen skizziert werden.

Sodann sollen die vielfältigen Zusammenhänge zwischen der objektiven sozialen Lage eines Individuums und der Ausbildung aufstiegs- bzw. weiterbildungsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale einerseits sowie zwischen spezifischen Merkmalen bzw. Fähigkeiten und spezifischen beruflichen Anpassungsmodi andererseits aufgezeigt werden. D.h. es soll versucht werden, unterschiedliches berufliches Anpassungsverhalten - über unterschiedliche Sozialisationsbedingungen - auf unterschiedliche soziale Bedingungen in der Arbeitnehmerschaft zurückzuführen und mögliche Konsequenzen aufzuzeigen (Teil B).

Diese Annahmen über das spezifische Anpassungsverhalten bestimmter Individuen bzw. sozialer Gruppen sollen - zusammen mit den Ergebnissen einiger Fluktuationsuntersuchungen - zur Bildung von Hypothesen verwendet werden, die das Anpassungs- und Fluktuationsverhalten von Angestellten beinhalten (Teil C).

Im Rahmen einer empirischen Studie soll anschließend (in Teil D) die Brauchbarkeit dieser Hypothesen überprüft werden und schließlich eine Antwort auf die zwei Grundfragen dieser Untersuchung gegeben werden:

1. Welche Voraussetzungen für berufliche Mobilität im Sinne von Neu- und Höherqualifizierung (Anpassungsaspekt) und Arbeitsplatzwechsel (Fluktuationsaspekt) bestehen bei den Angestellten?
2. Inwieweit wird durch berufliche Mobilität dieser Art Chancengleichheit hergestellt bzw. verbessert?

A) Die 'berufliche Mobilität' als soziologisches Problem

I. Begriffe

Die Uneinheitlichkeit der Begriffsbestimmungen in der Mobilitätsliteratur legt es nahe, zunächst die wichtigsten Mobilitätstypen in der hier verwendeten Bedeutung vorzustellen.

Ganz allgemein versteht man unter Mobilität "die Bewegung von Personen aus einer sozialen Position in eine andere soziale Position".¹⁾ Spezielle Mobilitätsarten gibt es so viele, wie man sozial relevante Einteilungen in der Gesellschaft vornehmen, d.h. Positionen definieren kann, zwischen denen Wechsel möglich sind. Die häufigsten Kriterien, nach denen eine Gliederung vorgenommen wird, sind räumliche Einheiten (räumliche Mobilität), Arbeitsstätten (Arbeitsplatzmobilität), Berufe oder Tätigkeiten (Berufsmobilität), und soziale Gruppen bzw. Schichten (vertikale Mobilität).²⁾ Es können soziale Positionsveränderungen innerhalb einer Generation betrachtet werden (Intragenerationsmobilität) oder zwischen Generationen (Intergenerationsmobilität). Darüber hinaus ergeben sich sowohl durch die Kombination der verschiedenen Dimensionen wie durch Bewegungen innerhalb der Gliederungseinheiten (z.B. innerbetriebliche Mobilität, innerberufliche Karrieremobilität) zahlreiche noch speziellere Mobilitätstypen.

-
- 1) Bolte, K.M., Mobilität, in: Bernsdorf, W. (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart 1969, S. 709.
 - 2) Vgl. Kreckel, R., Brock, D., Thode, H., Vertikale Mobilität und Immobilität in der Bundesrepublik Deutschland. Bericht einer Untersuchung im Auftrage des Bundesministers des Inneren, Mitteilungen des Instituts für Raumordnung Heft 75, Bonn-Bad Godesberg 1972, S. 5.

Mit 'beruflicher Mobilität' werden Vorgänge bezeichnet, die von Weiterbildung, Umschulung, Tätigkeitswechsel, innerbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel bis zu zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel und 'reinem' Berufswechsel reichen.

Als 'Fluktuation' wird sowohl der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel auf einem bestimmten Arbeitsmarkt bezeichnet, als auch die (jährliche) Abgangsquote eines einzelnen Betriebes.³⁾ Die Fluktuation kann die verschiedensten Mobilitätsarten beinhalten: 'regionale Mobilität' wenn zugleich der Wohnort gewechselt wird; 'vertikale' bzw. 'horizontale Mobilität', je nachdem ob sich die Höhe der sozialen Position dabei verändert oder nicht; 'Berufsmobilität' bzw. 'Karrieremobilität', je nachdem ob ein 'reiner' Berufswechsel vollzogen wird ('interpositionale Mobilität') oder ob innerhalb des Berufes nur eine Tätigkeitsveränderung stattfindet ('intrapositionale Mobilität').

Die Grenzen zwischen Berufs- und Karrieremobilität sind fließend, die Kennzeichnung im Einzelfall oft problematisch.⁴⁾ Verstärkt wird diese Abgrenzungsschwierigkeit durch die traditionellen, der Realität nicht genügend angepaßten Berufskategorien. Der 'cultural lag'

3) Vgl. z.B. Schlüter, H., Fluktuation: Begriff - Erfassung - Ursachen - Bekämpfung, in: Hessisches Institut für Betriebswirtschaft e.V. (Hrsg.), Warum Arbeitskräfte wechseln?, Düsseldorf 1960, S. 47.

4) Zur Schwierigkeit, 'Berufswechsel' zu definieren vgl. z.B. Molle, F., Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe 'Beruf' und 'Berufswechsel', in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 1968, S. 148 ff.; Kreckel, R., Brock, D., Thode, G., Vertikale Mobilität..., a.a.O., S. 4; Abel, H., Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands, Braunschweig 1963, S. 142; Klages, H., Berufswechsel und Berufsschicksal, Köln 1959, S. 15.

zwischen den vielfältigen Strukturveränderungen der Wirtschaft und den amtlichen Berufsbildern, Berufsbezeichnungen und Ausbildungsgängen ist beträchtlich.

In der vorliegenden Betrachtung über das Verhalten von Angestellten sollen zwei Dimensionen von (beruflicher Intragenerations-) Mobilität bzw. Immobilität untersucht werden:

1. Die Arbeitsplatzmobilität (als vollzogener bzw. seit mindestens 5 Jahren nicht vollzogener zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel) und
2. die vertikale Karrieremobilität (als 'aktive' bzw. 'passive' Anpassung an die veränderten Berufs- und Anforderungsstrukturen).

Aus der Kombination dieser beiden Mobilitätsdimensionen ergeben sich vier analytische Kategorien beruflichen Mobilitätsverhaltens, die später im einzelnen betrachtet werden sollen:

	Karriere-Mobilität	Arbeitsplatz-Mobilität
'aktiv/mobil'	+	+
'aktiv/stabil'	+	-
'passiv/mobil'	-	+
'passiv/stabil'	-	-

Während berufliche Mobilität in Form beruflicher Fort- und Weiterbildung erst in jüngster Zeit mit der steigenden Bedeutung der Erwachsenenbildung größeres Interesse fand, wurde die Fluktuation von betriebswirtschaftlicher, volkswirtschaftlicher und soziologischer Seite und aus

unterschiedlichen Forschungsinteressen seit mehreren Jahrzehnten untersucht. Auf die Entwicklung der Fluktuationsforschung und mögliche theoretische Erklärungsmodelle soll in den beiden folgenden Abschnitten kurz eingegangen werden.

II. Bisherige Untersuchungen und Perspektiven zur Fluktuation in der BRD

Nach 1945 wurde der steigende Arbeitskräftebedarf durch die Eingliederung der Arbeitslosen und der Flüchtlingsströme und durch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen gedeckt. Erst in der darauffolgenden Phase der Vollbeschäftigung (etwa ab 1955) wurde der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel ein Problem für die einzelnen Betriebe, so daß in zunehmendem Maße Überlegungen mit dem Ziel einer Beeinflussung der Fluktuation angestrengt wurden.⁵⁾ Aus diesem Grunde beleuchten die meisten Veröffentlichungen über das Thema 'Fluktuation'⁶⁾

-
- 5) Vgl. z.B. Goossens, F., Der Personalwechsel. Seine Bedeutung, Erfassung und betriebliche Beeinflussung, Pöcking 1957; Dubler, K.E., Ursachen, Auswirkungen und Reduktion des Personalwechsels im Betrieb, Dissertation, Freiburg 1955.
- 6) Der größte Teil erschien in einschlägigen Fachzeitschriften: vgl. z.B. Bretschneider, J., Um die betriebliche Fluktuationsstatistik. Vorschläge zum Begriff und der Berechnungsmethode der Fluktuation, in: Der Arbeitgeber, 12. Jg. (1960); Gruppe, G., Was kostet die Wirtschaft die Fluktuation der Arbeitskräfte?, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 28. Jg. (1958), S. 270 f.; Klein, B., Vermeidbarer Personalwechsel ist Verschwendung, in: Mensch und Arbeit, 5. Jg. (1953) H. 2, S. 44; Perry, J., Ursachen des häufigen Arbeitsplatzwechsels und wie er eingeschränkt werden kann, in: Soziale Beziehungen in der Industrie, 4. Jg. (1953), S. 129 ff.; Schwennicke, C.-H., Zur Fluktuation der Arbeitskräfte - Verminderung der Fluktuation als Vorbedingung und Folge guter wirtschaftlicher Führung, in:

zunächst überwiegend die betriebswirtschaftliche Seite der Fluktuation: man konzentrierte sich auf die Aufdeckung innerbetrieblicher Ursachen, um durch geeignete betriebliche Gegenmaßnahmen dem Problem Herr zu werden. Die positiven Funktionen beruflicher Mobilität in Richtung auf Rationalisierung und strukturelle Anpassung wurden kaum berücksichtigt. Die einzige Verbindungslinie zur Gesamtgesellschaft war die statistische: es wurde lediglich erwähnt, wie der Umfang der Fluktuation durch den Altersaufbau der Bevölkerung bzw. die Erwerbstätigenquote, Schulentlassungsquote etc. beeinflußt werden kann.⁷⁾ Diese allzu enge betriebliche Perspektive führte dazu, daß die Fluktuation überwiegend negativ beurteilt wurde. Der Unmut über die hohen Kosten, die die Fluktuation verursachte, führte gar zu regelrechten Beschimpfungen und zur Diffamierung der Wechselfreudigen als 'Treibholz', als Wandervogel, "die für das komplizierte System der Neben- und Unterordnung nicht geschaffen sind, bei denen dafür die seelisch-nervliche und soziale Tragfähigkeit nicht ausreicht".⁸⁾ Nur nebenbei wurde der - negative - subjektive Aspekt gestreift, wenn - mit entwaffnender Ehrlichkeit - konstatiert wurde: "Auf die menschlichen, physiologischen und psychologischen 'Kosten', die sich im Verschleiß der menschlichen Arbeitskraft sowie auf seine ganze Persönlichkeit auswirken, können wir hier nur hinweisen - weil man diese Kosten nicht in Zahlen fassen kann".⁹⁾

Der Arbeitgeber, 11. Jg. (1959) H. 19 und H. 20; Ausschluß für soziale Betriebsgestaltung beim BDI, Minderung der Fluktuation - Betriebliche Maßnahmen, in: Arbeitsbericht des Ausschusses Nr. 9 (1959).

7) Vgl. Goossens, F., Der Personalwechsel..., a.a.O., S. 128 ff

8) Kroeber-Keneth, G., Die Vollbeschäftigung und ihre Konsequenzen für die Unternehmensleitung und die Personalpolitik, in: Hessisches Institut für Betriebswirtschaft e.V. (Hrsg.), Warum Arbeitskräfte wechseln?, Düsseldorf 1960, S. 41.

9) Gossens, F., Der Personalwechsel..., a.a.O., S. 117.

Wurden subjektive Aspekte berücksichtigt, so geschah dies in der - der traditionellen Wirtschaftstheorie eigenen - Weise, daß die beteiligten Menschen lediglich als rational und ökonomisch handelnde Wirtschaftssubjekte gesehen wurden.¹⁰⁾ Die 'Vielfalt der Motivationen realer Menschen', die sie dazu veranlaßt, sich dem sozialen System einer Organisation einzuordnen oder diese Einordnung abzulehnen, wurde vernachlässigt.¹¹⁾

Mit der Zeit haben jedoch die sozialen und persönlichen Probleme innerhalb der Organisationen im Vergleich zu der traditionellen Sorge um die Leistungsfähigkeit an Bedeutung gewonnen.¹²⁾ In einigen Untersuchungen wurde die Enge der bisherigen betriebswirtschaftlichen Perspektive erkannt und kritisiert und deshalb neben den möglichen innerbetrieblichen Fluktuationsgründen die mit der Person des Arbeitnehmers verknüpften Faktoren und die außerbetrieblichen Faktoren untersucht;¹³⁾ oder die Mobilitätsneigung wurde als Funktion möglicher Bedürfnisbefriedigung am Arbeitsplatz (Mobilitätshemmung) bzw. möglicher Frustration (Mobilitätsförderung) gesehen.¹⁴⁾

10) Zur Kritik der Perspektive der Wirtschaftstheorie vgl. z.B. Schmolders, G., Ökonomische Verhaltensforschung, in: ORDO Nr. 5 (1953) S. 206 und Seidenfus, H.St., Verhaltensforschung, sozialökonomische, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften (HDSW) Band 11, Göttingen 1961, S. 95 ff.

11) Vgl. Irle, M. Führungsprobleme, in: Handbuch der Psychologie Band 9 (Betriebspsychologie), Göttingen 1961, S. 581.

12) Vgl. Etzioni, A., Soziologie der Organisation, München 1967, S. 179.

13) Vgl. z.B. Stegemann, G., Die statistische Erfassung und die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels, Berlin 1965, S. 148 ff. und S. 309 ff.

14) Vgl. z.B. Harloff, H.J., Der Einfluß psychischer Faktoren auf die Mobilität der Arbeit, Berlin 1970.

Nach möglichen Interdependenzen zwischen dem Entschluß eines Arbeitnehmers und seiner gesellschaftlichen Situation wurde jedoch nicht geforscht. Diese Aufgabe wäre der betriebssoziologischen Forschung zugefallen, doch auch hier wurde zunächst eine gewisse Einseitigkeit beklagt: "Die bisherige Forschung in der deutschen Betriebssoziologie stellt sich weitgehend als Betrachtung der gesamtgesellschaftlichen Verflechtung des Betriebes dar, ohne auf das 'tatsächliche Verhalten der Arbeitenden' im Betrieb näher einzugehen."¹⁵⁾

Erst in jüngerer Zeit sind - im Zuge der wachsenden Bedeutung interdisziplinärer Forschungsansätze - einige Untersuchungen und theoretische Studien entstanden, die davon ausgehen, "daß die Bedingungen der Fluktuation höchst komplex sind und daß ihnen eine Konzeption, die auf die Isolierung einzelner Faktoren zielt, nicht beikommen kann".¹⁶⁾ Vor allem die Einbeziehung intervenierender Variablen in den jüngsten Veröffentlichungen - wie etwa der Wertorientierungen¹⁷⁾ oder der Motive, Wahrnehmungen und Einstellungen¹⁸⁾ - erwies sich einer differenzierten Analyse von Fluktuationsvorgängen als besonders dienlich.

15) Daheim, H., Desorganisationsprozesse in einem Bürobetrieb, in: KZSS, 10. Jg. (1958), S. 256.

16) Krahn, K., Mobilitätsorientierung und Fluktuationsbereitschaft, Berlin 1971, Vorwort; Zur Kritik an der Eindimensionalität bisheriger Fluktuationsforschung vgl. auch Lutz, B., Weltz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität, Frankfurt a.M. 1966, S. 42 f.; hier wird jedoch - im Gegensatz zu Daheim (s.o.) - die Beschränkung auf die individuellen Motive beklagt.

17) Vgl. z.B. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung und berufliche Mobilität, Stuttgart 1973.

18) Vgl. z.B. Kottwitz, G., Vanberg, M., Ein Modell der Wanderungsentscheidung, Arbeitshefte der TU Nr. 4, Arbeitsgruppe Wanderungsforschung Heft 3, Berlin 1971/72.

III. Erklärungsversuche

1. Funktionalistischer Ansatz

Die technisch-organisatorischen Veränderungen einer expandierenden Volkswirtschaft einerseits sowie die Entwicklung in der Struktur der Güternachfrage andererseits führen zu laufenden Veränderungen in der Produktionsstruktur einer Wirtschaft. Diese Veränderungen der Produktionsstruktur erfordern einen Strukturwandel innerhalb des Arbeitskräftepotentials, der sich sowohl auf die beruflichen Anforderungen als auch auf die relativen Anteile einzelner Berufe bezieht.

Diesem Strukturwandel kann teilweise durch den 'richtigen' Einsatz der neu ins Berufsleben Eintretenden Rechnung getragen werden. Da jedoch weder die beteiligten Organisationen (Arbeitsämter, Ausbildungsinstitutionen, Betriebe etc.) noch die Arbeitnehmer die erforderliche Transparenz über den wirklichen quantitativen und qualitativen Bedarf an Arbeitskräften haben können, müssen die notwendigen Umstrukturierungen in erheblichem Maße durch zwischenbetriebliche und innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel geleistet werden.¹⁹⁾ So gesehen hat die Arbeitsplatzmobilität eine Korrekturfunktion: sie muß die Auswirkungen der Fehler beseitigen, die durch eine zu starre Ausbildungspraktik, eine falsche Einschätzung der Zukunftschancen eines Berufes (was vor allem für den handwerklichen Bereich gilt) und - allgemein - durch eine mangelnde Transparenz über die Entwicklung der Nachfrage in den verschiedenen Branchen verursacht werden.

19) Vgl. Braunreuther, K., Theoretische Probleme der Arbeitskräftebewegung, in: Braunreuther, K., Oelssner, F., Otto, W. (Hrsg.), Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin (Ost) 1966, S. 29.

Selbst wenn diese Fehler gering wären, könnte es sein, daß die Zahl der notwendigen Umstrukturierungen größer ist als die Zahl der beruflichen Neuzugänge; dann hätte die Arbeitsplatzmobilität eine Ergänzungsfunktion: "Je weniger absolut disponible, d.h. außerhalb der Produktion in Reserve stehende Arbeitskräfte verfügbar, desto notwendiger und umfangreicher die Fluktuation".²⁰⁾ Damit aber die Arbeitskräfte an die Stellen gelenkt werden, die den volkswirtschaftlich produktivsten Einsatz ermöglichen, müssen deren 'Arbeitsbedingungen besonders günstig gestaltet' werden.²¹⁾

Diese 'funktionale Mobilität', die den Ausgleich zwischen Strukturwandlungen und Arbeitsangebot herstellen soll, erfordert jedoch Transparenz sowohl der abgelaufenen wie der erwarteten Wandlungen, Veränderbarkeit der Arbeitsbedingungen, 'situationsgerechte Wertvorstellungen' bei den Arbeitnehmern, 'situationsgerechte Mobilitätsbereitschaft' und 'situationsgerechte Anforderungsstrukturen und Qualifikationspotentiale'.²²⁾ Im Idealfall sollte sich so in freiem Wettbewerb und ohne Mobilitätshemmnisse durch die Lenkungsfunktion besonderer Anreize eine optimale Verteilung der Arbeitskräfte ergeben, d.h.:

"Eine Gesellschaft, die auf die rationale, wirksame Ausbeutung und Organisation all ihrer Schätze und Mittel hin orientiert ist, muß dafür Sorge tragen, daß stets 'der beste Mann' jede Position einnimmt, daß jeder auf den richtigen Platz kommt. Sie muß daher in ihrer Struktur Bedingungen der prinzipiell unbeschränkten Konkurrenz rein unter dem Gesichtspunkt der Fähigkeit schaffen. Sie braucht soziale Mobilität." ²³⁾

20) Braunreuther, K., Theoretische Probleme ..., a.a.O., S. 27.

21) Vgl. Lutz, B., Weltz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, a.a.O., S. 49.

22) Vgl. ebd., S. 55.

23) Dahrendorf, R., Soziale Klassen und Klassenkonflikt, Stuttgart 1957, S. 62; vgl. auch Davis, K., Moore, W.E., Some Principles of Stratification, in: Bendix, R., Lipset, S.M. (Hrsg.), Class Status and Power, New York 1966, S. 47 f., die mit dem Bedürfnis, 'die richtigen

Die positiven Auswirkungen dieser Forderung wurden auch in der betriebswirtschaftlichen Fluktuationsliteratur eingeräumt: "Wenn es gelingt, durch einen Personalwechsel dem vielzitierten und strapazierten Wort: 'Der richtige Mann an den richtigen Platz' besser gerecht zu werden, kann der Nutzen größer sein, als der mit dem Wechsel verbundene Aufwand."²⁴⁾

Der funktionalistische Ansatz zur Erklärung der Fluktuation kann jedoch keine befriedigende Erklärung für die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt geben. Die vielfältigen Bedingungen des 'Idealfalles' stehen in deutlichem Gegensatz zu den tatsächlichen Bedingungen, denen die Abläufe auf dem Arbeitsmarkt durch mangelnde Transparenz und mangelnde Flexibilität unterliegen.

Aus der amtlichen Statistik ist z.B. ersichtlich, daß selbst in Tätigkeiten mit hohem Nachfragezuwachs ein großer Teil einen Arbeitsplatz- und zugleich Berufswechsel vollzogen hat. (Von den Angestellten übten nach dem Mikrozensus von 1964 47% nicht mehr den erlernten (Angestellten-) Beruf aus.²⁵⁾) Die Gesamtmobilität kann also nur teilweise mit strukturellen Zwängen erklärt werden; sie scheint nicht nur eine Reaktion auf Veränderungen der Arbeitsmarktstruktur, sondern darüber hinaus durch subjektive, persönliche Bedingungen verursacht - denn

Individuen an die richtigen Plätze' zu bringen, die 'universale Notwendigkeit' einer Schichtung begründen: da nicht alle die gleichen Fähigkeiten besitzen, müssen differenzierte Belohnungen als Anreiz dienen und bewirken somit die soziale Schichtung.

24) Goossens, F., Der Personalwechsel..., a.a.O., S. 122.

25) Vgl. Wirtschaft und Statistik Nr. 10 (1967), S. 577 f. und S. 685; vgl. auch Lutz, B., Weltz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, a.a.O., S. 93.

gleiche objektive Strukturbedingungen und gleiche Arbeitssituationen führen nicht in jedem Fall zu gleichen subjektiven Reaktionen.

2. Individual-psychologischer Ansatz

Aus der Tatsache, daß eine bestimmte betriebliche Situation den größten Teil der Belegschaft soweit zufriedenstellt, daß er im Betrieb verbleibt, einen kleineren Teil aber zum Verlassen des Betriebes zwingt, wurde häufig gefolgert, daß es beim Arbeitsplatzwechsel 'offensichtlich auf subjektive Momente' ankommt.²⁶⁾ Der Vorgang der Fluktuation erscheint dann als das Ergebnis einer gescheiterten Integration eines Individuums in das soziale System einer Organisation, da das Wertesystem dieser Individuen und das Wertesystem der im Betrieb verbleibenden nicht übereinzustimmen scheint.²⁷⁾

Als psychologische Voraussetzung der Mobilitätsbereitschaft gilt hierbei das Bedürfnis nach der Verbesserung des eigenen Selbstbildes²⁸⁾ - zumal vom Beruf her der soziale Status des Einzelnen, sein Lebensstandard und sein Prestige weitestgehend bestimmt werden.²⁹⁾ Verstärkt wird dieses Bedürfnis durch die Belohnungsfunk-

26) Vgl. Armélin, P., Bericht über eine betriebssoziologische Fluktuationsuntersuchung, in: Braunreuther, K. u.a., Soziologische Aspekte..., a.a.O., S. 134.

27) Vgl. Braunreuther, K., Theoretische Probleme..., a.a.O., S. 30.

28) Vgl. z.B. Maslow, L.H., Motivation and Personality, New York 1954, S. 90; McClelland, D.C., Winter, D.G., Motivating Economic Achievement, New York 1969, S. 61 f.

29) Vgl. Bolte, K.M., Sozialer Aufstieg und Abstieg. Eine Untersuchung über Berufsprestige und Berufsmobilität, Stuttgart 1959, S. 112; Mayntz, R., Begriff und empirische Erfassung des sozialen Status in der heutigen Soziologie, in: KZSS 10 (1958), S. 70. Dahrendorf, R., Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959, S. 91; Tumin, M.M., Schichtung und Mobilität, München 1968, S. 84.

tion der bestehenden Aufstiegsnorm: "Der neiderfüllte Vergleich kann für den Einzelnen nie so günstig ausfallen, daß er nicht immer noch den Wunsch nach einer höheren Stellung und nach größerem Ansehen verspüren würde".³⁰⁾ Wenn außerdem in einer Gesellschaft schon 'Besitz' zur Grundlage öffentlicher Wertschätzung geworden ist,³¹⁾ so scheint es nicht verwunderlich, wenn die berufliche Tätigkeit zum bloßen Mittel wird, 'mit dem geringsten Aufwand den größten Effekt zu erzielen'.³²⁾ Dabei wird dem Individuum unterstellt, daß es stets eine Maximierung des Profits anstrebe - bei Minimierung seiner persönlichen Leistung. Es wird nicht untersucht, was im Einzelfall als 'Profit' empfunden wird, was für den Einzelnen belohnenden Charakter hat und was nicht. Die Verschiedenheit der Anspruchsniveaus und der Erwartungshorizonte führt aber zu einem unterschiedlichen Maß an Bedürfnisreduktion einzelner Belohnungen. Der Belohnungswert einer konkreten Arbeitssituation bestimmt seinerseits jedoch die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels, d.h. zur Erklärung des Fluktuationsverhaltens muß die Verschiedenheit von Ansprüchen und Erwartungen berücksichtigt werden und damit die Unterschiede in der objektiven sozialen Lage der Arbeitnehmer.

Die Gefahr des individual-psychologischen Ansatzes besteht darin, Mobilitätsvorgänge allzuschnell auf eine monokausale Beziehung zu reduzieren. So erscheint sozialer Aufstieg als das Ergebnis subjektiver Leistungen,

30) Veblen, Th., Theorie der feinen Leute. Eine ökonomische Untersuchung der Institutionen, Köln-Berlin 1971, S. 39; vgl. auch Grössle, H.K., Der Mensch in der industriellen Fertigung, Wiesbaden 1957, S. 29.

31) Vgl. Veblen, Th., Theorie der feinen Leute..., a.a.O., S. 38.

32) Vgl. Kluth, H., Arbeit und Freizeit, in: Heymann, K., (Hrsg.), Sozialpsychologie der Vollbeschäftigung, Basel 1958, S. 64.

der Mißerfolg als 'persönliches Schicksal', losgelöst von objektiven Sozialprozessen, deren Einbeziehung jedoch erst die Differenzierung unterschiedlicher beruflicher Ziel- und Wertvorstellungen ermöglicht.³³⁾

3. Integrierter Ansatz

Zur Erklärung der sozialen Wirklichkeit müssen objektive und subjektive, strukturelle und individuelle Bedingungen in ihrer Wechselwirkung gesehen werden. Das objektive Angebot an Arbeit und Fortbildung wird durch die subjektive Wahrnehmung der sich bietenden Chancen modifiziert, welche wiederum durch objektive Bedingungen beeinflusst wird: Der spezifische Inhalt subjektiver Interessen kann nicht ohne Bezug auf die soziale Struktur betrachtet werden.³⁴⁾ Es ist zu vermuten, daß z.B. die niedrigere 'Mobilitätsschwelle' der Fluktuierenden oder die Weiterbildungsbereitschaft der Aufstiegswilligen durch bestimmte Einstellungen,³⁵⁾ Bedürfnisse und Erwartungen gesteuert wird, deren Bildung durch den Sozialisationsprozeß in der Sozialstruktur verankert ist; denn die 'sekundären Bedürfnisse' wie Besitzstreben, Geltungsstreben, Leistungsmotivation, Bedürfnisse nach Selbstentfaltung und -verwirklichung,³⁶⁾ werden sowohl in der Art ihrer Be-

33) Vgl. Fürstenberg, F., Das Aufstiegsproblem in der modernen Gesellschaft, Stuttgart 1962, S. 3.

34) Hierbei können die Sozialstrukturen als bedingende Faktoren, die Motive und Interessen als auslösende Faktoren des Verhaltens gesehen werden; vgl. z.B. Pöhler, W., Information und Verwaltung. Versuch einer soziologischen Theorie der Unternehmensverwaltung, Stuttgart 1969, S. 135.

35) Vgl. Roth, E., Einstellungen als Determinanten individuellen Verhaltens, Göttingen 1967, S. 43 ff.

36) Vgl. Maslow, L.H., Motivation and Personality, a.a.O., S. 80 ff.

friedigung wie auch in ihrem Zielgehalt im Prozeß sozialen Lernens internalisiert.³⁷⁾ Obwohl z.B. Motivation bzw. Wertorientierungen allgemein, in den meisten Mobilitätsuntersuchungen als bedeutsam für das Mobilitätsverhalten der Individuen betont wurde, erfolgte nur in einzelnen wenigen Studien eine Einbeziehung solcher Orientierungsvariablen.

In der vorliegenden Untersuchung sollen Orientierungsvariablen - als die berufliche Mobilität im wesentlichen modifizierenden Faktoren - in den Erklärungsrahmen einbezogen werden. Und zwar sollen nicht nur die verschiedenen Sozialisationskonsequenzen betrachtet werden, wie es in der soziologischen Forschung üblich ist, sondern die verschiedenen Lernprozesse selbst,³⁸⁾ die verschiedenen Mechanismen der Übernahme von Werten und Verhaltensmustern. Dies scheint um so bedeutsamer, als inzwischen allgemein anerkannt wurde, daß die Prozesse sozialen Lernens sich über das ganze Leben erstrecken, wiewohl der primären Sozialisation als wichtigste Determinante aller späteren Sozialisationsvorgänge die stärkste Bedeutung einzuräumen ist.

37) Vgl. z.B. Haseloff, O.W., Motivation, in: Grochla, E. (Hrsg.), Handwörterbuch der Organisation, Stuttgart 1969, Sp. 1015.

38) Vgl. Recker, H., Mobilität in der offenen Gesellschaft. Zur theoretischen Orientierung der vertikalen sozialen Mobilitätsforschung, Köln 1974, S. 116; hier wird - im Anschluß an die Betrachtung bisheriger Mobilitätsuntersuchungen - eine Verlagerung des Forschungsinteresses von den Folgen zu den Ursachen sozialer Ungleichheit gefordert - zur Aufdeckung "jener strukturellen Mechanismen (...), durch die der Zugang der Individuen zu den mit unterschiedlicher Macht, Prestige und Einkommen ausgestatteten Positionen geregelt wird".

In den weiteren Mobilitätsbetrachtungen soll von folgenden Annahmen ausgegangen werden:

1. Ein Individuum ändert - abgesehen von strukturellen Zwängen des Arbeitsmarktes - seine Arbeitssituation nicht, wenn der erwartete Belohnungswert dem tatsächlichen Belohnungswert der Situation entspricht.
2. Die Erwartungen eines Individuums über den Belohnungswert einer Situation hängen von den Wahrnehmungen und Einstellungen über alternative Belohnungswerte (Präferenzhierarchie) und von objektiven Bedingungen wie Geschlecht, Beruf, Familienstand etc. ab.
3. Die Wahrnehmungen und Einstellungen über alternative Belohnungswerte sind Ergebnis des Sozialisationsprozesses bzw. von Lernprozessen während der primären und sekundären Sozialisationsphase.

Dieser Zusammenhang zwischen dem Verhalten am Arbeitsplatz und der Art der Sozialisation, der ein Arbeitnehmer 'ausgesetzt' war, legt nahe, daß ein Erklärungsversuch sozialer Mobilität eine Analyse unterschiedlicher Sozialisationsbedingungen einschließen muß.³⁹⁾ "The allocation of personnel between roles in the social system and the socialisation processes of the individual are clearly the same processes viewed in different perspectives".⁴⁰⁾ Die Betrachtung der Allokation beschränkt sich auf die funktionelle Bedeutung dieses Prozesses für die Gesellschaft; die Betrachtung der Sozialisation beschränkt sich auf den motivationalen und kognitiven Aspekt der indivi-

39) Vgl. Kreckel, R. u.a., Vertikale Mobilität..., a.a.O., S. 84.

40) Parsons, T., The Social System. A General Theory of Action, Glencoe III 1951, S. 207.

duell Handelnden. Ein integrierter Ansatz muß von der These ausgehen, daß zwischen den sozial-strukturell verankerten, unterschiedlichen Sozialisationsbedingungen einzelner Bevölkerungsgruppen und der ungleichen Verteilung beruflicher Qualifikationen und Positionen eine enge Wechselbeziehung besteht;⁴¹⁾ bzw. daß die beruflichen Entscheidungen wie alle übrigen Entscheidungen des Menschen durch die sozialen Verhältnisse determiniert werden.⁴²⁾

Das Mobilitätsverhalten der einzelnen Arbeitnehmer scheint demnach durch verschiedene intervenierende Variablen modifiziert,⁴³⁾ die durch die soziale Lage bedingt sind und die eine Erklärung ermöglichen sollen, wieso gleiche objektive Arbeitssituationen zu unterschiedlichen subjektiven Reaktionen führen; d.h. die Betrachtung des Fluktuations- und Anpassungsverhaltens muß die sozial-strukturelle Verankerung der intervenierenden 'individuellen' Variablen berücksichtigen.⁴⁴⁾

41) Vgl. z.B. Kreckel, R., u.a., Vertikale Mobilität..., a.a.O., S. 86.

42) Vgl. z.B. Hartfiel, G., Wirtschaftliche und soziale Rationalität, Stuttgart 1968, S. 149.

43) Vgl. z.B. Münke, St., Die mobile Gesellschaft, Stuttgart 1967, S. 121.

44) Zur Kritik der mangelnden Berücksichtigung der 'wechselseitigen Verflochtenheit' von individuellen und sozialen Elementen des Verhaltens vgl. Dreitzel, H.P., Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft, Stuttgart 1968, S. 65 f.; Naschold, F., Systemsteuerung, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1969, S. 97 und 104; Mayntz, R., Max Webers Idealtypus der Bürokratie und die Organisationssoziologie, in: KZSS 17 (1965), S. 494.

IV. Berufliche Weiterbildung, Mobilität und Chancengleichheit

Die Bedeutung der beruflichen Fort- und Weiterbildung erstreckt sich über die Ermöglichung beruflicher Anpassung hinaus auf die Beseitigung ungleicher beruflicher Startchancen - auf die Reduzierung sozialer Ungleichheit.⁴⁵⁾ Daß die ungleichen Erfolge im 'ersten Bildungsweg' durch die Wahrnehmung beruflicher Fort- und Weiterbildung tatsächlich ausgeglichen werden könnten, zeigen verschiedene Untersuchungen, die ergaben, daß zwar die erste Berufsstellung mit der Anzahl der abgeschlossenen Schuljahre hoch korreliert, daß aber für die spätere Berufsstellung außerschulische Faktoren eine zunehmend wichtigere Rolle spielen.⁴⁶⁾

45) Vgl. z.B. Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970, S. 30; vgl. auch Stingl, J., Die Bedeutung des Arbeitsförderungsgesetzes für die Berufsbildung Erwachsener, in: Münch, J., Berufsbildung Erwachsener, Braunschweig 1970.

46) Bei einer Vollerhebung aller 33-jährigen männlichen Berufstätigen der Stadt Konstanz (1969), die keine signifikanten Unterschiede zu einem Sample aus der Gesamtpopulation der BRD (nach Erhebungen des Instituts für Demoskopie in Allensbach) ergab und daher als 'hinlänglich repräsentativ' betrachtet wurde, zeigte sich bei Berufstätigen mit Weiterbildung eine Korrelation von .60 zwischen Ausbildung und späterer Berufsstellung gegenüber einem Wert von .84 bei Berufstätigen ohne Weiterbildung. Vgl. Müller, W., Bildung und Mobilitätsprozeß - eine Analyse der Pfadanalyse, in: Zeitschrift für Soziologie, 1. Jg. (1972), H. 1, S. 76. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch Coleman, der in einer großen Zahl intervenierender Variablen die 'Fortbildung während des Berufslebens' als bedeutendsten Faktor für berufliches Vorkommen fand. Vgl. Müller, W., a.a.O., S. 82; vgl. auch Anderson, C.A., A skeptical note on the relation of vertical mobility to education, in: American Journal of Sociology 1961, S. 560 ff.

Das Ziel beruflicher Weiterbildungseinrichtungen, ungleiche Startbedingungen zu egalisieren, kann jedoch nur erfüllt werden, wenn diese Einrichtungen hauptsächlich von den Berufstätigen wahrgenommen werden, welche durch die selektiven Einflüsse der sozialen Herkunft im 'ersten Bildungsweg' benachteiligt wurden. Wie sehr sich die Bildungschancen der einzelnen Berufsschichten voneinander unterscheiden, zeigt eine Errechnung der Rekrutierungsindizes bei Bühl:⁴⁷⁾

Die Rekrutierungsindizes der verschiedenen Berufsschichten auf den Gymnasien und wissenschaftlichen Hochschulen der BRD

Jahr	Beamte	Ange- stellte	Land- wirte	Gewerbe- treibende	Ar- beiter
<u>Gymnasium</u>					
1931/32	4,57	2,14	0,36	2,67	0,15
1962/63	2,19	1,75	0,53	1,75	0,38
<u>Univer- sität</u>					
1953/54	5,81	1,94	0,41	1,07	0,11
1964/65	3,90	1,63	0,44	1,29	0,13

Diese Verteilung steht in krassem Widerspruch zu den, nach 'rechtlich und bildungspolitisch verankerten Legitimationsvorstellungen' erwartbaren Anteilswerten zwischen 0,66 und 1,50.⁴⁸⁾

47) Bühl, W.L., Schule und gesellschaftlicher Wandel. Der organisierte Notstand der Bundesrepublik. Ein Vergleich im Rahmen der OECD-Länder, Stuttgart 1968, S. 91 Tabellenauszug.

48) Vgl. ebd., S. 93; vgl. auch Popitz, H., Die Ungleichheit der Chancen im Zugang zur höheren Schulbildung, in: v. Friedeburg, L. (Hrsg.), Jugend in der modernen Gesellschaft, Köln 1965, S. 392 ff. Nach einer Unter-

Die Annahmen, die der vorliegenden Betrachtung über berufliches Anpassungsverhalten zugrunde liegen, gehen dahin, daß das Ziel der Egalisierung ungleicher Startbedingungen mittels beruflicher Fortbildung nicht - oder nicht in dem gewünschten Ausmaß - erreicht werden kann: Es ist anzunehmen, daß die gleichen Mechanismen, die über schulische Selektion eine hohe Selbstrekrutierung und 'Berufsvererbung'⁴⁹⁾ in den sozialen Schichten bewirken, auch bei der Wahrnehmung beruflicher Fort- und Weiterbildung wirksam werden. Das würde bedeuten, daß die verschiedenen Formen des zweiten Bildungsweges keine Lösung der ungelösten Probleme des ersten Bildungsweges bringen können, also keinen wirklich erfolgreichen Beitrag zur Demokratisierung des Bildungssystems leisten können.⁵⁰⁾ Unterschiedliche Aspirationen und Motivationen aufgrund unterschiedlicher sozialer Herkunft werden vermutlich wiederum diejenigen das Angebot an Weiterbildung wahrnehmen lassen, die ohnehin in

suchung von Pross, H. und Boetticher, K.W., Manager des Kapitalismus. Untersuchung über leitende Angestellte in Großunternehmen, Frankfurt a.M. 1971, zeigte sich, daß 94% der leitenden Angestellten aus der Mittelschicht stammen." Nur 5% wurden in der Unterschicht geboren, also auf jenen Stufen der gesellschaftlichen Hierarchie, auf denen in Westdeutschland etwa jeder zweite lebt." A.a.O., S. 43 f.

49) Vgl. Daheim, H., Soziale Herkunft, Schule und Rekrutierung der Berufe, in: Glass, D.V., König, R., Sonderheft 5 der KZSS, 1968, S. 200-217.

50) Vgl. Dahrendorf, R., Die vier Bildungswege der modernen Gesellschaft unter besonderer Berücksichtigung des zweiten Bildungsweges in den hochindustrialisierten Gesellschaften des Westens, in: Dahrendorf, R., Ortlieb, H.D. (Hrsg.), Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart, Heidelberg 1959, S. 52 ff.; Picht, G., Die deutsche Bildungskatastrophe. Analyse und Dokumentation, München 1965; Weinert, F.E., Schule und Beruf als institutionelle Sozialisationsbedingungen, in: Handbuch der Psychologie, Graumann, C.F. (Hrsg.) Nr. 7, 2. Halbband, Göttingen 1972, S. 874.

Mittelschicht-Positionen 'gestartet' sind und nur in Einzelfällen von Angehörigen der unteren Schichten. So mußte auch aus neuesten Untersuchungen über die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbstätiger in der BRD geschlossen werden: "Die sich in den betrieblichen Einflußfaktoren niederschlagenden 'gesellschaftlichen Bedingungen' weisen den 'Privilegierten' in gehobener beruflicher Stellung und mit gehobenem Ausbildungsniveau größere Fortbildungschancen zu als denen, die von der Erstausbildung her 'Bildungsdefizite' aufweisen."⁵¹⁾ Das würde bedeuten, daß eine Überwindung der 'Mobilitätsbarriere'⁵²⁾, die die etwa zwei Drittel der Berufstätigen umfassenden 'unteren' Positionen von den 'oberen' trennt, durch berufliche Fortbildung nur in Ausnahmefällen überwunden werden kann. Gestützt werden diese Annahmen durch Untersuchungen von Kleinig, nach denen sich die Mobilität in der BRD in den letzten Jahrzehnten nicht vergrößert hat,⁵³⁾ - trotz der wachsenden Expansion der Wirtschaft, die ständig neue Positionen 'gehobener' Art geschaffen hat und 'niedrige' Tätigkeiten durch den Einsatz von Maschinen ersetzt hat und trotz der Ausdehnung des Bildungswesens, was eigentlich eine Erhöhung der Mobilität hätte bewirken sollen. Offensichtlich haben wirtschaftliche Strukturveränderungen und die Schaffung von Weiterbildungsmöglichkeiten hauptsächlich und lediglich die 'Mikro'-Mobilität er-

-
- 51) Brinkmann, Ch., Gottwald, K., Schuster, L., Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1972, H. 2, S. 102; vgl. auch den Bericht einer Arbeitsgruppe am Institut für Soziologie der TU Berlin, Qualifikationsstruktur und Schichtung, Meisenheim a. Glan 1971.
- 52) Vgl. Dahrendorf, R., Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, München 1966, S. 119.
- 53) Vgl. Kleinig, Struktur- und Prestigemobilität in der Bundesrepublik Deutschland, in: KZSS 23 (1971), S. 12.

höht, die - bei einer Zweiteilung der Statusgruppen in 'Privilegierte' und 'Nicht-Privilegierte' - eine 'berufliche Verbesserung'⁵⁴⁾ einzelner mobiler Individuen innerhalb der beiden Statusgruppen ermöglicht, aber nur geringe strukturelevante, d.h. über die 'Mobilitätsbarriere' hinausreichende 'Makro'-Mobilität bewirkt.⁵⁵⁾ Auch Blau und Duncan betonen, daß hohe Mobilitätsraten keineswegs zwingend eine gerechte bzw. gerechtere Verteilung der Belohnungen mit sich bringen; sie können u.U. die ungleiche Verteilung von Privilegien sogar verstärken und das System gegen strukturelle Veränderungen schützen.⁵⁶⁾

Wenn man davon ausgeht, daß bestehende soziale Ungleichheit nur dann verringert wird, wenn es einer relativ großen Anzahl von Individuen der unteren Sozialschichten (bzw. -schicht, wenn ein dichotomisches Modell zugrunde gelegt wird) gelingt, die 'Mobilitätsbarriere' zu überwinden, so ist anzunehmen, daß durch die Schaffung von Institutionen, die das Bildungsdefizit der unteren Schicht(en) beheben sollen, das Ausmaß sozialer Ungleichheit noch nicht oder kaum verringert werden kann. Es besteht sogar die Möglichkeit, daß gerade die Insti-

54) Vgl. Weltz, F., Schmidt, G., Arbeiter und beruflicher Aufstieg. Eine Auswertung von statistischem Material und Befragungsergebnissen. München 1971, (Institut für sozialwissenschaftliche Forschung), S. 12.

55) Vgl. Kreckel, R., Soziale Ungleichheit und "offene" Gesellschaft, in: Soziale Welt, Sonderdruck aus Jg. 23, 1972, H. 1, S. 34 f.; Kleinig, G., Die Veränderung der Mobilitätschancen in der Bundesrepublik, in: KZSS 23 (1971), S. 796.

56) Vgl. Blau, P.M., Duncan, O.D., The American Occupational Structure, New York-London 1967, S. 440; vgl. auch Lipset, S.M., Rogoff-Ramsöy, N., Klassengesellschaft und soziale Mobilität. Ein Vergleich zwischen Europa und den Vereinigten Staaten, in: Luckmann, Th., Sprondel, M. (Hrsg.), Berufssoziologie, Köln 1972, S. 301.

tutionen, deren Ziel eine Egalisierung ungleicher 'Startchancen' ist, eine Verschärfung der Ungleichheitsverhältnisse herbeiführen: So meint Ortmann: "Wenn nur bestimmte, im Sinne von Leistungsnormen der Mittelschicht tüchtige und leistungsfähige Individuen die Chance erhalten, die Barrieren der sozialen Schichten zu durchbrechen, führt das vermutlich zu einer verschärften Benachteiligung der schon Benachteiligten."57)

Das gesellschaftliche Schichtungssystem bildet zwar einerseits den strukturellen Rahmen, der die Voraussetzung zum Vollzug sozialer Aufstiegsprozesse erst herstellt, scheint jedoch andererseits durch systemimmanente Beharrungstendenzen die ungleichheitsmindernden Auswirkungen sozialer Mobilität zu verhindern.⁵⁸⁾

Die beabsichtigte Vorgehensweise soll zur Verdeutlichung an dieser Stelle kurz zusammengefaßt werden:

- Ausgehend von zwei Ansprüchen, die an berufliche Mobilität gerichtet werden - nämlich an das A u s m a ß der Mobilität (wegen der erforderlichen Anpassung des Arbeitskräftepotentials an Strukturveränderungen) und an die A u s w i r k u n g e n der Mobilität bezüglich einer Verbesserung der Chancengleichheit - sollen zwei Fragen beantwortet werden:

1. Welche Voraussetzungen für berufliche Mobilität im Sinne von Neu- und Höherqualifizierung (Anpassungsaspekt) und Arbeitsplatzwechsel (Fluktuationsaspekt) bestehen bei den Angestellten?

57) Ortmann, H., Arbeiterfamilie und sozialer Aufstieg, München 1971, S. 28. Zu dem daraus ableitbaren 'Ideologieverdacht' bezüglich der Funktion des sozialen Aufstiegs vgl. ebd., a.a.O., S. 154; Kreckel, R., Soziale Ungleichheit..., a.a.O., S. 33; Bourdieu, P., Passeron, J.C., Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs, Stuttgart 1971, S. 190.

58) Vgl. z.B. Tumin, M.M., Some Principles of Stratification: A Critical Analysis, in: American Sociological Review, Nr. 18 (1953), S. 387 ff.

2. Inwieweit wird durch berufliche Mobilität in Form beruflicher Weiterbildung Chancengleichheit hergestellt bzw. verbessert?

- Zur Untersuchung der Zusammenhänge wird zunächst die Annahme überprüft, daß schichtspezifische Wertorientierungen (über Mechanismen der Wahrnehmung und der Motivation) bestimmenden Einfluß auf die Art der Anpassung an Veränderungen der Berufs- bzw. Anforderungsstruktur haben.
- Die empirische Überprüfung der Hypothesen soll klären, welche (vor allem schichtspezifische) Persönlichkeitsmerkmale mit den unterschiedlichen Arten von Fluktuations- und Anpassungs-Verhalten verbunden sind.
- Zeigt sich 1. daß 'Mobile' nicht überwiegend zugleich diejenigen Befragten sind, welche Weiterbildung betrieben haben, und zeigt sich 2. eine Häufung von Mittelschicht-Merkmalen (Unterschicht-Merkmalen) in den Kategorien 'aktiv/mobil' und 'aktiv/stabil' ('passiv/mobil' und 'passiv/stabil') - wird also Weiterbildung überwiegend von Mittelschichtangehörigen betrieben - so wären daraus zwei Folgerungen zu ziehen:
 1. Arbeitsplatzmobilität ohne Berücksichtigung der Anpassungsrichtung sagt nichts darüber aus, inwieweit die Forderung nach einem bestimmten Ausmaß an Mobilität zur Bewältigung der Strukturveränderungen erfüllt wird - denn Arbeitsplatzmobilität scheint nur in Verbindung mit aktiver Anpassung die erforderliche Elastizität zu gewährleisten.
 2. Die Forderung nach mehr Chancengleichheit scheint dann nicht erfüllbar, wenn durch Weiterbildung nicht

Bildungsdefizite in der Unterschicht behoben werden sondern eine Bildungskumulation in der Mittelschicht stattfindet.

- Aus diesen Folgerungen müßte sich die F o r d e r u n g nach einer Veränderung der bisher praktizierten Weiterbildungspolitik ergeben.

B) Die sozial-strukturellen Bedingungen beruflicher Anpassung

I. Der Begriff der Anpassung

Bevor nun unterschiedliche subjektive Reaktionen - hier unterschiedliches berufliches Anpassungsverhalten - unter ähnlichen objektiven Bedingungen - hier Arbeitsmarktsituation und Weiterbildungsmöglichkeiten - näher betrachtet werden, soll zunächst der Begriff der 'Anpassung' erläutert werden.

In der Soziologie bedeutet Anpassung ein soziales Verhalten, dessen Ziel es ist, eine gegebene Umweltsituation zu 'bewältigen'.⁵⁹⁾ Dabei kann man davon ausgehen, daß das Gleichgewicht zwischen einem Individuum und seiner Umwelt ständig 'gestört' wird, so daß permanent Anpassungsleistungen notwendig sind, die einen neuen Gleichgewichtszustand anstreben sollen;⁶⁰⁾ d.h. daß die unter-

59) Vgl. König, R., Anpassung , in: Wörterbuch der Soziologie, Berlin 1969, S. 30.

60) Vgl. Hartmann, H., Ich-Psychologie und Anpassungsproblem, Stuttgart 1970 (2. Aufl.), S. 36. Da die Wiederherstellung des Gleichgewichtes belohnenden Charakter hat, besteht eine 'automatische' Tendenz, das Gleichgewicht auf irgend eine Art wiederherzustellen; vgl. Malewski, A., Verhalten und Interaktion, Tübingen 1967, S. 75.

schiedlichen Formen des vom Gleichgewichtszustand abweichenden Verhaltens 'normal' sind und sich in verschiedenen Formen mehr oder weniger 'arbeitsfähiger Anpassungen' äußern, wogegen der Gleichgewichtszustand selbst ein Grenzfall darstellt.⁶¹⁾

Der Anpassungsprozeß selbst kann in zwei Richtungen verlaufen: in Richtung auf eine Veränderung der Umwelt einerseits und in Richtung auf eine Veränderung der eigenen Person, der 'Innenwelt' oder durch 'Zurückziehung von der Außenwelt' andererseits.⁶²⁾ In ähnlicher Weise unterscheidet Fröhlich zwei Arten 'kognitiver Stile': Entweder tendieren Menschen dazu 'bedrohliche' Umweltsituationen möglichst zu meiden oder sie bevorzugen es, gerade solche Situationen 'näher zu explorieren' bzw. sich mit ihnen 'im offenen Verhalten' auseinanderzusetzen.⁶³⁾

61) Vgl. Dreitzel, H.P., Die gesellschaftlichen Leiden ..., a.a.O., S. 73 und S. 393.

62) Vgl. Hartmann, H., Ich-Psychologie..., a.a.O., S. 50.

63) Vgl. Fröhlich, W.D., Sozialisation und kognitive Stile, in: Handbuch der Psychologie, Bd. 7, 2. Hbd., S. 1027; vgl. auch Thomae, H., Das Individuum und seine Welt, Göttingen 1968, S. 381 ff., der die Modifikation der nach außen ersichtlichen Verhaltensweisen als 'praktische Anpassung' bezeichnet, im Gegensatz zur 'motivationalen Anpassung', die durch die Veränderung der Bedürfnisstruktur erfolgt und zur 'cognitiven Anpassung' die den subjektiven Lebensraum mit der vorhandenen Bedürfnislage in Einklang bringt. Für Piaget bedeutet Anpassung die Herstellung eines Gleichgewichtes zwischen der 'Assimilation' (der Einwirkung des Subjektes auf die Umwelt) und der 'Akkommodation' (der Einwirkung der Umwelt auf das Subjekt); vgl. Piaget, J., Psychologie der Intelligenz, Zürich 1966, S. 11. Nach der 'Überforderungstheorie' Mierke's ruft die Konfrontierung mit Anforderungssituationen, denen kein entsprechendes Leistungspotential gegenübersteht - eine wegen der Dynamisierung der Berufsinhalte häufige Situation - einen Prozeß hervor, der in 3 Phasen abläuft: Aggression, Regression und Restitution. Nur bei den Individuen, die die Restitutionsphase erreichen, kommt es zu einer Wiederherstellung des Gleichgewichtes zwi-

Im Folgenden soll ein Anpassungsverhalten als aktive Anpassung verstanden werden, wenn die Wiederherstellung des Gleichgewichtszustandes über eine Veränderung der Umwelt erfolgt, bzw. "falls die Menschen selbst die Bedingungen erzeugen, an die sie sich hierauf in ihrem Interesse adaptieren".⁶⁴⁾ Die eigene Stellung im sozialen Beziehungsgefüge erscheint diesen 'Aufstiegsorientierten' nicht mehr unveränderlich; es werden künftige Wirkungsmöglichkeiten antizipiert und die damit verbundenen Rollen geübt.⁶⁵⁾

Als passive Anpassung soll ein Verhalten verstanden werden, das durch Veränderung der eigenen Person (und nicht der Umwelt) erfolgt, durch 'Zurückziehung von der Außenwelt'. Beruflich entspricht dies einem Verharren im gegebenen Bildungs- und Kenntnisstand - einem Ausweichen vor neuen Anforderungen.⁶⁶⁾ Passive Anpassung soll also nicht (wie z.B. bei König)⁶⁷⁾ als 'anomischer Grenzfall'

schen Individuum und Umwelt, zu einer Anpassung im Sinne einer Neuorientierung. Bei Nicht-Anpassung, d.h. Verbleiben in der 'Labilisierungsperiode', kommt es zu ungesteuerten affektiven Entladungen im Sozialverhalten oder zu Resignation und Einschränkung der Sozialbezüge; vgl. Mierke, K., Wille und Leistung, Göttingen 1955.

64) Burghardt, A., Allgemeine Wirtschaftssoziologie, Pullach b. München 1974, S. 38.

65) Vgl. Fürstenberg, F., Das Aufstiegsproblem ..., a.a.O., S. 116. Fürstenberg betont, daß dieser Menschentyp nicht mit der von Riesmann geschilderten 'außengeleiteten Persönlichkeit' gleichzusetzen ist. Es handelt sich vielmehr um "eine Typengruppen, die sich viel differenzierter auf die unterschiedlichen Anforderungen ihrer Umwelt einstellt. Ihre Merkmale sind Wertgebundenheit des Verhaltens im Bereich der Primärgruppe, die den festen Halt vermittelt und das eigentliche Lebensgefühl prägt, hingegen Offenheit des sozialen Wertehorizonts im Bereich der Zweckgebilde und der gesamtgesellschaftlichen Bezüge, angesichts der großen Chance, des 'Sich-Nichtfestlegens'"; a.a.O., S. 116.

66) Vgl. Burghardt, A., Allgemeine Wirtschaftssoziologie, a.a.O., S. 38; vgl. auch Popitz, H., Bahrdt, H.P., Technik und Industriearbeit, Tübingen 1957, S. 106.

67) Vgl. König, R., >Anpassung<, a.a.O., S. 30.

gelten, sondern die Vorstufen vor 'Apathie' und 'Identitätsdiffusion'⁶⁸⁾ beinhalten, wobei die verschiedensten Anpassungsfunktionen gestört sein können, wie z.B. "die auswählende Kontrolle, das Zeit-Denken, die Realitätsprüfung, die Objektivierung, die Abstraktion, das Aufschubvermögen".⁶⁹⁾

Für den Menschen in der Berufswelt bedeutet 'aktive Anpassung' eine Form der Anpassung an die veränderten Inhalte der dynamisierten Arbeits- und Berufsmuster - und zwar in Form beruflicher Lernprozesse: durch Fortbildung, Weiterbildung und/oder 'learning by doing'.⁷⁰⁾ 'Aktive Anpassung' bedeutet in der vorliegenden Untersuchung ein Verhalten, welches sich in Angestellten-Hierarchien unserer gegenwärtigen Industriegesellschaft, die einer technisch-organisatorischen Entwicklung unterliegen, positiv funktional im Sinne eines beruflichen Aufstiegs bzw. in der Abwendung beruflicher Dequalifizierung auswirkt. Dabei werden die eigenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten an die gestiegenen oder veränderten Anforderungen angepaßt bzw. der Wissensabstand verringert, der zwischen den schon längere Zeit im Erwerbsleben stehenden und den Berufsanfängern, die mit dem neuesten Stand des Wissens vertraut sind, besteht⁷¹⁾ - im Gegen-

68) Vgl. König, R., Anpassung, a.a.O., S. 30.

69) Vgl. Hartmann, Ich-Psychologie..., a.a.O., S. 54. Doch nicht nur bei passiver Anpassung sind Funktionsstörungen möglich - die sich in Form 'zwanghafter Fügsamkeit' oder starker Entfremdung äußern -, auch eine 'überaktive' Anpassung ist möglich. Sie äußert sich in einer 'zwanghaften Leistungsorientierung'; vgl. Parsons, T., The Social System..., a.a.O., S. 259. In starker Ausprägung gelten sowohl der 'schlecht Angepaßte', wie der 'Überangepaßte' als anomische Grenzfälle passiver und aktiver Anpassung; vgl. Riesmann, D., Die einsame Masse, Hamburg 1958, S. 252 f.

70) Vgl. Burghardt, A., Allgemeine Wirtschaftssoziologie, a.a.O., S. 96; vgl. auch Stingl, J., Die Bedeutung des Arbeitsförderungsgesetzes für die Berufsbildung Erwachsener, a.a.O., S. 105.

71) Vgl. Coester, F., Perspektiven des Berufsbildungsge-

satz zu Berufstätigen mit 'passivem Anpassungsverhalten', die ihre eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht verändern (können), was ihren beruflichen Aufstieg verhindert, oder gar zu einem Abstieg führt.⁷²⁾

Im Sinne des Parsons'schen Persönlichkeitssystems handelt es sich bei Individuen mit aktivem Anpassungsverhalten eher um den 'adaptiven Typ', der allgemein 'Erfolg' anstrebt, Güter und Wissen ansammelt, um die Chance zu vergrößern, seine Situation kontrollieren zu können. Dafür nimmt der 'adaptive Typ' die Disziplinierung seiner unmittelbaren Wünsche und auch Spannungen in seinem Motiv- und Wertesystem in Kauf.⁷³⁾ Seine Orientierung ist mehr universalistisch und sein Wissen soll durch Anerkennung der fachlichen Leistung belohnt werden.⁷⁴⁾

Dagegen entspricht ein Individuum mit passivem Anpassungsverhalten eher dem 'integrativen Typ', dem die Übereinstimmung seiner Motive und Werte am wichtigsten ist.⁷⁵⁾ Seine Orientierung ist mehr partikularistisch, die Berufsrolle tritt hinter der hierarchischen Position und der Bemühung um Einhaltung der Normen zurück. Als Belohnung werden vor allem Statussymbole empfunden bzw. alles was Vertrauen und Dankbarkeit ausdrückt.

setzes für die berufliche Bildung Erwachsener, in: Münch, J., Berufsbildung ..., a.a.O., S. 89.

72) Vgl. hierzu auch Kirsch, W., Entscheidungsprozesse Bd. III: Entscheidungen in Organisationen, Wiesbaden 1971, S. 131.

73) Vgl. Parsons, T., An Approach to Psychological Theorie in Terms of the Theorie of Action, in: Koch, S. (Hrsg.), Psychology: A Study of a Science, Bd. 3, New York 1959, S. 660 f.

74) Vgl. hierzu auch Presthus, R., Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung, Frankfurt 1962, S. 176 und 203.

75) Vgl. Parsons, T., An Approach..., a.a.O., S. 660 ff.

Im Interaktionsprozeß zwischen Ego und Alter bedeutet aktive Anpassung allgemein eine Ausdehnung der Rolle Egos in Richtung auf stärkere Initiative und größere Kontrolle über den Interaktionsprozeß und somit über Alter. Passive Anpassung bedeutet dann eine stärkere Unterwerfung als es der Rollenerwartung entspricht unter die Initiative und die Kontrolle des anderen.⁷⁶⁾

Der Prozeß-Charakter der Interaktion legt nahe, daß ein Gleichgewichtszustand praktisch nie vorhanden ist (s.o.), so daß eigentlich jede Handlung eine Anpassung in aktiver oder passiver Richtung bedeutet - mit funktionaler oder dysfunktionaler Wirkung.

II. Die Fluktuations-Anpassungs-Matrix

Der bloße Tatbestand und der Umfang des Tätigkeits- oder Arbeitsplatzwechsels ist soziologisch keine sehr brauchbare Kategorie. Erst die Berücksichtigung verschiedener Mobilitätsdimensionen gibt näheren Aufschluß über mögliche Hintergründe und Bedingungen unterschiedlichen Mobilitätsverhaltens. Hier soll die Dimension der 'Anpassungsrichtung' eine Differenzierung in der Beurteilung des Mobilitätsverhaltens ermöglichen. Dazu sollen sowohl die 'mobilen' als auch die 'nicht-mobilen' Arbeitnehmer danach unterschieden werden, ob sie berufliche Weiterbildungsanstrengungen unternommen haben, oder nicht. Der berufliche 'Erfolg' wird als Folge beruflicher Fortbildungsbemühungen gesehen, denen ein 'aktives Anpassungsverhalten' zugrunde liegt.

Fortbildungsbereitschaft oder deren Fehlen bei 'passivem Anpassungsverhalten' werden nicht als einmalige Prozesse

76) Vgl. Parsons, T., The Social System, a.a.O., S. 259.

gesehen, sondern als langfristige Verhaltensdispositionen, die sich auf stabile Einstellungsmuster stützen. Das jeweilige subjektive Anpassungsverhalten aktiver oder passiver Art, gibt dem in seiner Auswirkung zunächst unbestimmten Mobilitäts- (bzw. Immobilitäts-) verhalten erst seine spezifische Richtung.

Für die Arbeitnehmer einer Organisation, in der Weiterbildung positiv funktional für beruflichen Erfolg (Aufstieg oder Nicht-Dequalifizierung) ist, ergeben sich - durch die Berücksichtigung der Anpassung sowohl bei Mobilen wie Immobilen - vier analytische Kategorien, die jeweils durch ein bestimmtes Mobilitäts- und Anpassungs-Verhalten gekennzeichnet sind und sich in folgender Matrix darstellen lassen:

	'aktive' Anpassung	'passive' Anpassung	
innerhalb einer Or- ganisation	innerbe- trieblicher Aufstieg	Verbleib im Betrieb ohne Aufstieg (Apathie)	'stabile' Belegschaft
Wechsel der Orga- nisation	Aufstieg durch Arbeits- platzwechsel	Wechsel ohne Aufstieg (Rückzug)	'mobile' Belegschaft
	Arbeitnehmer mit Fort- bildung	Arbeitnehmer ohne Fort- bildung	

Es wird also angenommen, daß Arbeitsplatzwechsler keineswegs eine besondere soziale Gruppe in der Gesamtbevölkerung darstellen, sondern daß für sie gilt, was allgemein

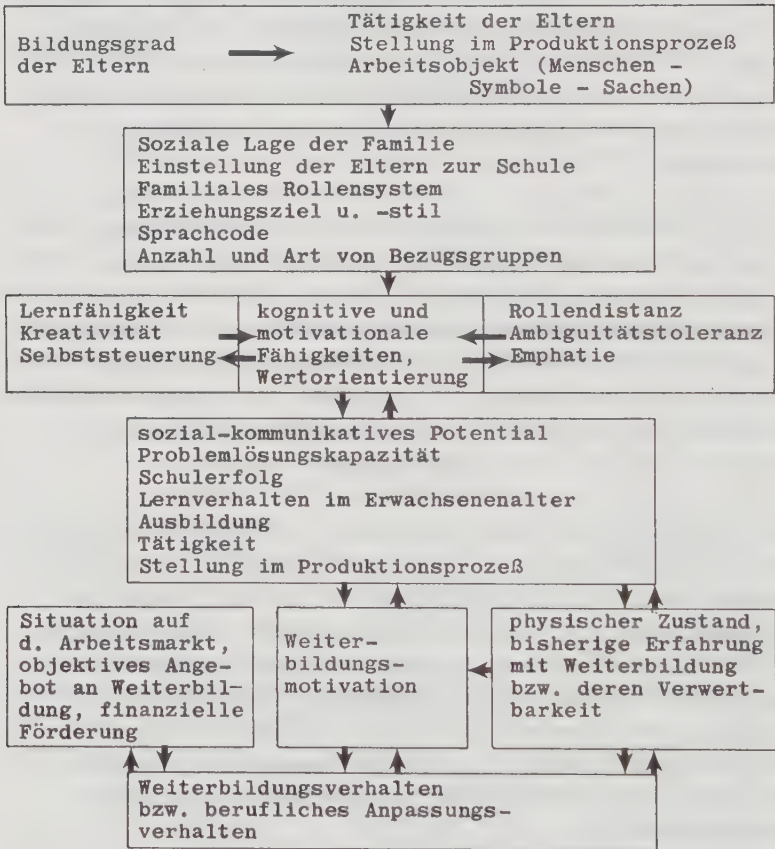
für 'Mobile' festgestellt werden kann: Es ist wahrscheinlich, daß diese Bevölkerungsgruppe sich in ihren Zielvorstellungen, Erwartungen, Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht so deutlich von der übrigen Bevölkerung unterscheidet, daß schon dies ihre größere Mobilität erklärt.⁷⁷⁾ D.h. nicht der Akt des Wechselns scheint an spezifische Ziele und Erwartungen gebunden, sondern der Grund des Wechselns.

Es soll weiterhin angenommen und im folgenden belegt werden, daß 'aktives' Anpassungsverhalten aufgrund von 'Mittelschichtorientierung' erfolgt und 'passives' Anpassungsverhalten eher einer 'Unterschichtorientierung' entspricht. Dann besagt die Fluktuations-Anpassungs-Matrix, daß Mittelschichtorientierte aus anderen Gründen und mit anderen Folgen ihren Arbeitsplatz wechseln oder behalten als Unterschichtorientierte.

Die Annahme, daß aktive und passive Anpassung bzw. das Weiterbildungsverhalten von Arbeitnehmern in engem Zusammenhang mit schichtspezifischen, in der Primär- und Sekundärsozialisation vermittelten Orientierungsmustern steht, so daß z.B. von einem mittelschichttypischen oder unterschichttypischen Anpassungsverhalten gesprochen werden kann, beruht auf der in der folgenden Übersicht dargestellten Vorstellung vom Zusammenwirken verschiedener Einflußgrößen bei der Entstehung der Weiterbildungsmotivation:

77) Vgl. Vanberg, M., Entwicklung eines Modells der Wanderungsentscheidung, in: Kottwitz, G., Vanberg, M., Ein Modell ..., a.a.O., S. 44.

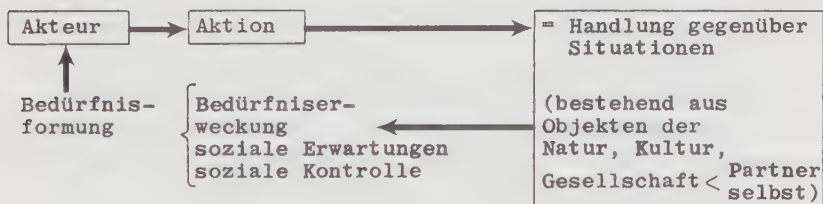
Determinanten des beruflichen Anpassungsverhaltens



Der angenommene komplexe Zusammenhang mit seinen vielfältigen Wechselwirkungen muß nun im Einzelnen untersucht werden. Es ist zu zeigen, über welche Prozesse aktives bzw. passives Anpassungsverhalten in der objektiven sozialen Lage eines Arbeitnehmers begründet sind und somit von der Sozial- und Wirtschaftsstruktur einer Gesellschaft beeinflußt werden - nicht nur direkt durch die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten und/oder Zwänge des Arbeitsmarktes, sondern gerade und vor allem indirekt über Sozialisierungsvorgänge in den verschiedensten Bereichen.

III. Die Abhängigkeit der Anpassungsart von der Art der Primär- und Sekundärsozialisation

Der 'Kreislauf sozialen Handelns' mit seinen Komponenten Gesellschaft, Person und Kultur zeigt den engen Zusammenhang der im Sozialisationsprozeß vermittelten Bedürfnisse und Werte mit den Aktionen einer Person:⁷⁸⁾



78) Vgl. Wurzbacher, G., Sozialisation - Enkulturation - Personalisation, in: Wurzbacher, G. (Hrsg.), Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart 1963, S. 7. Zur systematischen Darstellung des Sozialisationsprozesses vgl. Parsons, T., Social Structure and Personality, Glencoe 1964, S. 78 ff. und Parsons, T., Bales, R., Family, Sozialisation and Interaction Processes, Glencoe 1955.

Da auch berufliches Handeln ein Teil des 'sozialen Handelns' ist, werden sich Unterschiede in den Sozialisationsprozessen verschiedener Bevölkerungsteile auch im beruflichen Verhalten, im Mobilitätsverhalten dieser Gruppen auswirken.

Die solchermaßen sozialdeterminierte Persönlichkeitsstruktur eines Individuums muß als unabhängige Variable im individuellen Entscheidungsprozeß gesehen werden, die das durch die subjektive Präferenzordnung bestimmte Entscheidungsziel vorgibt: z.B. beruflichen Aufstieg.

Die Frage der Mittelwahl, z.B. ob der Aufstieg über einen oder mehrere Arbeitsplatzwechsel realisiert wird oder innerhalb eines Betriebes, - also die 'Handlung' - ist die abhängige Variable. Modifizierende Zwischengrößen zwischen Handlungsziel und Handlung sind die persönlichen 'Erfahrungen' d.h. Motive, Einstellungen und Wahrnehmungen.

Es wird nun angenommen, daß die modifizierenden Zwischengrößen ihrerseits vom Wertorientierungsmuster eines Individuums bzw. einer Bevölkerungsgruppe abhängig sind. Zur Klärung dieses Zusammenhanges muß die Abhängigkeit der sozialpsychologischen Variablen von den strukturellen Bedingungen, unter denen die Bildung der Orientierungsmuster erfolgt, untersucht werden.

Die oben angedeutete grobe Zweiteilung in Unterschicht-Orientierung und Mittelschicht-Orientierung soll beibehalten werden - nicht nur weil sie in diesem Ansatz mit der Zweiteilung des potentiellen Anpassungsverhaltens am praktikabelsten ist, sondern weil das dichotome Gesellschaftsbild - trotz aller 'Nivellierungstendenzen' in

Einzelbereichen - noch immer einen realitätsnahen Zugriff zu vielen sozialen Phänomenen zu ermöglichen scheint. So soll im Folgenden die unterschiedliche Bildung von Motiven, Einstellungen und Wahrnehmungen bei unterschichtorientierten wie bei mittelschichtorientierten Arbeitnehmern betrachtet werden.

Durch den 'handlungslenkenden Charakter' von Werten⁷⁹⁾ ist dann auch anzunehmen, daß das Verhalten am Arbeitsplatz tendenziell in ein unterschichtspezifisches und ein mittelschichtspezifisches Verhalten aufgeteilt werden kann.

Da hier nicht monokausale Beziehungen angenommen werden, wie sie bei herkömmlichen Reiz-Reaktions-Theorien unterstellt wurden,⁸⁰⁾ sondern gerade die 'Verknüpfung von Kausalketten zu kreisförmig verlaufenden Strukturen'⁸¹⁾ gezeigt werden soll, d.h. die Reziprozität zwischen Ursache und Wirkung in einem zielgerichteten System,⁸²⁾ soll der Zusammenhang zur Verdeutlichung als Regelkreis dargestellt werden⁸³⁾ - denn jedes Verhalten ist ein

79) Vgl. Friedrichs, J., Werte und soziales Handeln. Ein Beitrag zur soziologischen Theorie, Tübingen 1968, S. 122.

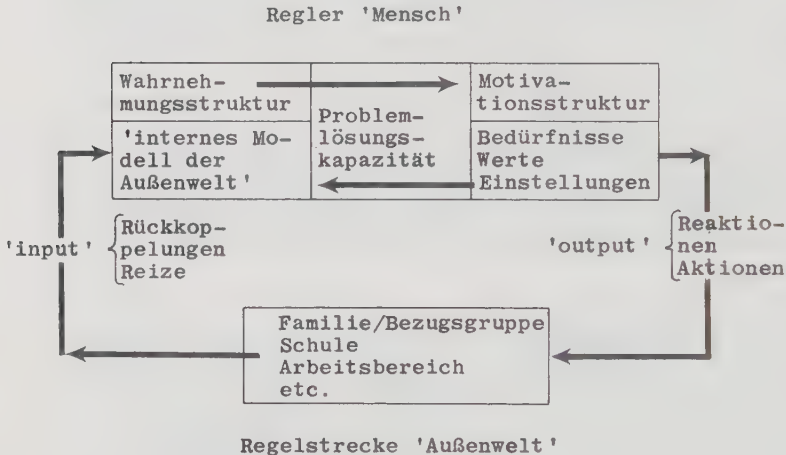
80) Vgl. Bergius, R., Behavioristische Konzeptionen zur Persönlichkeitstheorie, in: Handbuch der Psychologie, Bd. 4: Persönlichkeitsforschung und Persönlichkeitstheorie, Göttingen 1960, S. 505.

81) Vgl. Ziegler, R., Kommunikationsstruktur und Leistung sozialer Systeme, Meisenheim a. Glan 1968, S. 152.

82) Vgl. Naschold, F., Systemsteuerung, a.a.O., S. 13 und 25; vgl. auch Cadwallader, M.G., The Cybernetic Analysis of Change in Complex Social Organizations, in: The American Journal of Sociology, 1959/60; Graumann, C.F., Interaction und Kommunikation, in: Handbuch der Psychologie Bd. 7, 2. Hbg., S. 1159; Mills, Th.M., Soziologie der Gruppe, München 1969, S. 38 ff.

83) Vgl. Stachowiak, H., Denken und Erkennen im kybernetischen Modell, Wien-New York 1965.

'Spezialfall' der wechselseitigen Austauschprozesse zwischen der Außenwelt und einem Subjekt.⁸⁴⁾



Der Regelkreis symbolisiert hier die Interdependenz zwischen den Faktoren 'Persönlichkeitsstruktur' (Motivations- und Wahrnehmungsstruktur), 'primäre Beziehungen' (Reize, Reaktionen) und 'sekundäre Strukturen' (wie Organisationen, Institutionen, Schichtungen etc.) bzw. die Interdependenz zwischen inneren und äußeren 'sozialen Handlungsschemata'.⁸⁵⁾

84) Vgl. Piaget, J., Psychologie ..., a.a.O., S. 6; vgl. auch Merz, F., Intelligenz und Lernen, in: Schmidtke, A. (Hrsg.), Ergonomie 1, Grundlagen menschlicher Arbeit und Leistung, München 1973 und Dörner, D., Die kognitive Organisation beim Problemlösen, Bern 1974, S. 202.

85) Vgl. Wössner, J., Das soziale Feld, in: KZSS 1969, S. 23 ff.; vgl. auch Haseloff, o.W., Motivation, a.a.O., Sp. 1019, der den Menschen als "langfristige biosoziale Organisation individuellen Verhaltens und Erlebens" betrachtet, welcher sich "in einem Wechselspiel von Motivation, Wahrnehmung, Lernen und Verhalten" manifestiert.

Die zwischen Reizen ('input') und Reaktionen ('output') vermittelnden 'intervenierenden Variablen' der Persönlichkeitsstruktur sollen die Erklärung systeminterner Prozesse, bzw. die Erklärung der interpersonellen Variabilität der Reaktionen auf einen bestimmten Reiz ermöglichen.⁸⁶⁾ Das Hauptproblem des Reglers 'Mensch' besteht darin, die objektiv geltenden Normen der Außenwelt mit den subjektiven Bedürfnissen und Motivationen in Einklang zu bringen.⁸⁷⁾ Bezüglich des beruflichen Anpassungsverhaltens lassen sich durch das Regelkreis-Schema folgende angenommene Abhängigkeiten verdeutlichen:

1. Die Art des Anpassungsverhaltens ist abhängig von der Anzahl und Qualität von Lernprozessen⁸⁸⁾ (wahrgenommenen Rückkoppelungen).⁸⁹⁾
2. Diese Lernprozesse sind abhängig von der Motivation eines Individuums und vom Umfang und dem Verzerrungsgrad seiner Wahrnehmung.
3. Motivation und Wahrnehmung beeinflussen sich wechselseitig⁹⁰⁾ und sind beide von schichtspezifischen Sozialisationspraktiken abhängig.⁹¹⁾

86) Vgl. Hull, C.G., A Behavior System, New Haven 1952; Tolman, E.C., A Cognition Motivation Model, in: Psychological Review, Jg. 59 (1952).

87) Vgl. Stendenbach, F.J., Zur Theorie sozialen Handelns, in: KZSS 16 (1964), S. 55.

88) Vgl. Hilgard, E.R., Theories of Learning, New York 1958, S. 3; Stendenbach, F.J., Soziale Interaktion und Lernprozesse, Köln-Berlin 1963, S. 299.

89) Vgl. Klaus, G., Kybernetik und Gesellschaft, Berlin (Ost) 1964, S. 291; Zypkin, J.S., Adaption und Lernen in automatischen Systemen, München-Wien 1966, S. 12; Wiener, N., Mensch und Menschmaschine, Frankfurt a.M. 1952, S. 385; Haseloff, O.W., Jorswieck, E., Psychologie des Lernens, Berlin 1970, S. 241 ff.

90) Vgl. Irle, M., Psychologische Führungsprobleme, in: Grochla, E. (Hrsg.), Handwörterbuch der Organisation, Stuttgart 1969, S. 588, der diesen Einfluß einer Person auf sich selbst als 'reflexiven sozialen Einfluß' bezeichnet.

91) Die Wechselwirkung zwischen Motivation und Wahrnehmung ist schon aus der Definition von 'Motivation' er-

Die Art der Perzeption und Motivation im Arbeitsbereich eines Menschen bzw. die Art seiner Teilnahme an anderen Bereichen, die evtl. 'einen stärkeren positiven Bezugsgruppencharakter haben', bestimmt das Maß an Abweichung bzw. Anpassung an die objektiven Normen - d.h. hier an die Anforderungen einer Arbeitsorganisation.⁹²⁾ Was dem Menschen hierbei nicht 'von Natur aus' an Fähigkeiten der Perzeption und Motivation gegeben ist, muß er über Lernvorgänge nachholen.⁹³⁾ Diese Lernprozesse vollziehen sich jedoch - wie bereits erwähnt - in schichtspezifisch unterschiedlichen Lernmilieus, so daß das Anpassungsverhalten von Arbeitnehmern je nach Schichtzugehörigkeit variieren wird. Bezüglich der 'aktiven' und 'passiven' Anpassung sollen folgende Hypothesen aufgestellt werden:

sichtlich: Motivation = Motiv x Erwartung (vgl. Atkinson, J.W., *Motives in Fantasy, Action, and Society*, New York-London-Toronto 1958, S. 435; bzw. Motiv x Erwartung x Anreiz (vgl. Tolman, E.C., *A Cognition Motivation Model*, a.a.O., S. 388 ff.), wobei 'Erwartung' eine 'bestimmte Art kognitiver Assoziation' darstellt, die in der Person durch 'situationsbedingte Gegebenheiten' hervorgerufen wird. (vgl. Stückmann, G., *Der Berufserfolg als Motivationsphänomen*, Berlin 1968, S. 14) Umgekehrt wirkt die Motivation ihrerseits mittels Rationalisierungs- und Verdrängungsprozessen auf die Wahrnehmung ein.

Vgl. auch Fröhlich, W.D., *Sozialisation und kognitive Stile*, a.a.O., S. 1021 ff.; nach Fröhlich erweist sich die Erforschung 'kognitiver Stile' als äußerst fruchtbar für differenziertere Hypothesenbildungen in der Persönlichkeits- und Sozialisationsforschung. Was durch die Wechselwirkung zwischen kognitiven und motivationalen Elementen an 'Problemlösungskapazität' entsteht, entspricht etwa dem Inhalt der 'belief value matrix' Tolmans, d.h. der organisierten Gesamtheit aller individuell erworbenen Meinungen über die Geeignetheit einer Menge von 'Objekten' zur Erreichung eines individuell bedeutsamen Zieles.

- 92) Vgl. Stendenbach, F.J., *Zur Theorie sozialen Handelns*, a.a.O., S. 61; vgl. auch Mayer, K.U., *Soziale Mobilität und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Ungleichheit*, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 1 (1972).
- 93) Vgl. Cyert, C.M., March, J.G., *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs 1963, S. 20.

Aktive Anpassung, als Wahrnehmung inner- oder außerbetrieblicher Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die wegen der Dynamisierung der Berufsinhalte als Voraussetzung für beruflichen Aufstieg angesehen wurde, erfordert eine starke positive Ausprägung kognitiver und motivationaler Eigenschaften. Diese Eigenschaften werden überwiegend durch die Sozialisationspraktiken und -bedingungen der Mittelschicht vermittelt. D.h. Mittelschichtorientierung wird als positiv funktional angesehen für beruflichen 'Erfolg' in Angestellten-Hierarchien von Organisationen, die sich in einer technisch-organisatorischen 'Umbruchsituation' befinden.

Passive Anpassung, als durch Resignation oder Rückzug gekennzeichnetes Verharren im gegebenen Bildungs- und Kenntnisstand, wird durch Sozialisationsdefizite sowohl im kognitiven wie auch im motivationalen Bereich verursacht. Das Vorhandensein dieser Defizite wird überwiegend durch die Sozialisationspraktiken und -bedingungen der Unterschicht verursacht.

Auf die Konsequenzen dieser Annahmen - einer möglichen Perpetuierung sozialer Ungleichheit - soll an späterer Stelle weiter eingegangen werden. Zunächst soll der angenommene Zusammenhang zwischen schichtspezifischer Sozialisation und der Ausprägung von Wahrnehmungs- und Motivationsstruktur geprüft werden, bzw. zwischen der familialen Situation und der Vermittlung aufstiegsrelevanter kognitiver und motivationaler Fähigkeiten.

1. Sozialisation bei Mittelschichtorientierung

Für die Primärsozialisation eines Individuums⁹⁴⁾ sind die Arbeitsbedingungen, denen die Sozialisationsagenten ausgesetzt sind, von strukturprägender Bedeutung. In der späteren beruflichen Sozialisation, die mit großer Wahrscheinlichkeit wegen des Tatbestandes der Berufsvererbung unter ähnlichen Arbeitsbedingungen erfolgt,⁹⁵⁾ verstärken diese - schichtspezifischen - Bedingungen die in der Primärsozialisation angelegte Persönlichkeitsstruktur.⁹⁶⁾

Primärsozialisation und berufliche Sekundärsozialisation wirken also bei Berufsvererbung in gleicher Richtung, wobei die in der Primärsozialisation festgelegten Grundqualifikationen von größerer Irreversibilität sind.⁹⁷⁾

94) Vgl. z.B. Claessens, D., Familie und Wertsystem, Berlin 1972, S. 141 ff.

95) Vgl. Daheim, H., Soziale Herkunft..., a.a.O., S. 200 ff.

96) Die ungleiche Verteilung der Unter- und Mittelschichtkinder auf weiterführenden Schulen hat sich seit 40 Jahren kaum verändert (s.o. die Selbstrekrutierungsindizes von Bühl, W.L., Schule und gesellschaftlicher Wandel..., a.a.O., S. 91); vgl. auch bei Carlsson, G., Social Mobility and Class Structure, Lund 1958, S. 123 f. sein Modell für den Mobilitätsprozeß: Beruf des Vaters → Schulbildung des Sohnes → Beruf des Sohnes, in dem ebenfalls die 'Berufsvererbung' zum Ausdruck kommt. Auch neuere Untersuchungen in der BRD ergaben einen (noch immer) engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Ausbildung einerseits und Ausbildung und beruflichem Status andererseits; vgl. Hofbauer, H., Kraft, H., Materialien zur Statusmobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 5 (1972), Nr. 3, S. 199; vgl. auch Wirtschaft und Statistik Nr. 5 (1974), S. 332 ff.

97) Vgl. Kohn, M.L., Schooler, G., Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects, in: Am. Soc. Review, Vol. 38 (1973) Nr. 1

Die Arbeitsbedingungen typischer Mittelschicht-Positionen sind gekennzeichnet durch relativ große Transparenz über die Arbeitsvorgänge, den Umgang mit Menschen, Symbolen und Informationen und der Identifikationsmöglichkeit mit Herrschaftspositionen - wegen der Nähe zu diesen Positionen.⁹⁸⁾ Die Wahrnehmung einer horizontal und vertikal differenzierten Hierarchie fördert die Wahrnehmung persönlicher 'situativer Besonderheiten' und läßt den Aufstieg als Folge persönlicher Fähigkeiten erscheinen, was ein langfristiges Planungsverhalten fördert. Die langfristige Zeitperspektive wird weiterhin durch dauerhafte und überschaubare Einkommensverhältnisse begünstigt und ermöglicht so eine langfristige Lebensplanung, in die die Zukunft der Kinder miteinbezogen wird.⁹⁹⁾

Die Arbeitsobjekte bei Mittelschichtpositionen - 'Ideen' und 'Personen' - fördern bei gleichzeitiger relativer Selbständigkeit der Tätigkeit die 'Selbstkontrolle' als Erziehungsziel bei der Erziehung der Kinder.¹⁰⁰⁾ Die Erfahrung mit 'beruflicher Selbststeuerung' als dem 'Gebrauch von Initiative, Überlegung und unabhängigem Urteil,¹⁰¹⁾ fördert und verstärkt die Fähigkeit der Selbststeuerung in den übrigen Lebensbereichen. Die Berufsprägung kann so als eine Komponente des 'Enkultura-

98) Vgl. Hartfiel, G., Einführung in die Hauptprobleme der pädagogischen Soziologie, in: Hartfiel, G., Holm, K., Bildung und Erziehung in der Industriegesellschaft, Opladen 1973, S. 37.

99) Vgl. ebd., S. 37.

100) Vgl. Pearlin, G.H., Kohn, M.L., Social class, Occupation, and Parental Values: a crossnational study, in: Am.Soc.Review 31 (1966).

101) Vgl. Kohn, M.L., Soziale Klasse und Erziehungswerte der Eltern, in: Hartfiel, G., Holm, K., Bildung und Erziehung..., a.a.O., S. 227. Zu den Bedingungen der Bildung von Selbststeuerung und ihren Asuwirkungen vgl. Förster, E., Wewetzer, K.H. (Hrsg.), Selbststeuerung. Psychiatrische und psychologische Beiträge zum Problem der Willensbildung und des Handelns, Bern-Stuttgart-Wien 1973.

tionsprozesses' gesehen werden - als eine Komponente der personenspezifischen Aneignung von Erfahrung, Maßstäben und Symbolen 'zur Erhaltung, Entfaltung und Sinn-
deutung der eigenen wie der Gruppenexistenz'.¹⁰²⁾ Der Einfluß der Berufsrolle auf den Verlauf einer Karriere scheint außerdem stärker zu sein als der Einfluß der Organisationsform,¹⁰³⁾ so daß die unterschiedliche Ausprägung der verschiedenen Berufsrollen bezüglich der schichtspezifischen Arbeitsbedingungen und Arbeitsobjekte in den verschiedensten Organisationsformen wirksam wird.

In einer durch Mittelschicht-Arbeitsbedingungen gekennzeichneten Familie dominiert ein 'personenorientiertes Rollensystem',¹⁰⁴⁾ in dem die Rolle des Kindes nicht vor-
geprägt ist, sondern durch sein eigenes Verhalten beeinflus-
sbar ist. Der Entscheidungs- und Interpretationsspiel-
raum ist relativ groß, was eine ständige Kommunikation
erfordert und so die Artikulationsfähigkeit fördert;
das personenorientierte Rollensystem erlaubt 'maximale
Rückkoppelung'.¹⁰⁵⁾ Die Tatsache, daß der Status in Mit-
telschicht-Familien nicht zugeschrieben wird, sondern
durch eigene Leistung veränderbar ist, fördert Flexibi-
lität und differenzierte Sprach- und Verhaltensstrate-
gien. Mit seiner Sprache jedoch erlernt das Kind seine
Sozialstruktur, und diese wird über die sprachlichen
Vorgänge 'Grundlage seiner innersten Erfahrung'.¹⁰⁶⁾
Diese 'Grundqualifikationen des Rollenhandelns' bilden

102) Vgl. Wurzbacher, G., Sozialisation - Enkulturation -
Personalisation, a.a.O., S. 14.

103) Vgl. Gusfield, J.R., Occupational Roles and Forms
of Enterprise, in: The Am. Journal of Sociology
Nr. 66 (1961), S. 579.

104) Vgl. Bernstein, B., Soziale Struktur, Sozialisation
und Sprachverhalten, Amsterdam 1970, S. 120.

105) Vgl. ebd., S. 120.

106) Vgl. ebd., S. 59.

die Grundlage des sekundären Sozialisationsprozesses, der bei kumulativer Verstärkung positiver Grundqualifikationen eine Lösung von sowohl refebedingten als auch sozial-bedingten Identitätskrisen ermöglicht;¹⁰⁷⁾ d.h. Rollenkonflikte können bewußt gelöst werden, Rollenambivalenzen können ertragen werden und Rolleninkonsistenzen können ausgeglichen werden durch flexible Rollenanwendung und Rollendistanz.¹⁰⁸⁾

Die in der 'personenorientierten' Familienstruktur üblichen Sozialisationspraktiken wirken sich besonders positiv auf die Motivations- und Wahrnehmungsstruktur aus, die ja für das berufliche Mobilitätsverhalten als höchst bedeutsam angenommen wurden. Im Folgenden sollen daher die in Mittelschicht-Familien vermittelten spezifischen Merkmale der Motivationsstruktur und der Wahrnehmungsstruktur beschrieben werden, sowie deren mögliche Auswirkungen auf das berufliche Verhalten:

a) Motivation bei Mittelschichtorientierung

In der Mittelschicht werden Ausbildung und Leistung höher, materielle Belohnungen und Ziele dagegen geringer eingeschätzt als in der Unterschicht.¹⁰⁹⁾ Bei Mittelschicht-Angehörigen besteht eine Tendenz zur positiven

107) Vgl. Habermas, J., Thesen zur Theorie der Sozialisation, in: Habermas, J., Arbeit, Erkenntnis, Fortschritt, Amsterdam 1970, S. 413.

108) Vgl. ebd., S. 413; zur Definition der Rollendistanz vgl. Goffman, E., Role Distance, in: Encounters, Two Studies in the Sociology of Interaction, Indianapolis 1966 (3. Aufl.), S. 108.

109) Vgl. Hyman, H.H., The Value System of Different Classes. A Social Psychological Contribution to the Analysis of Stratification, in: Bendix, R., Lipset, S.M. (Hrsg.), Class, Status and Power, New York 1966, S. 488 ff.

Identifikation mit sozialisierenden Vorbildern und Internalisierung derer Handlungsmaximen;¹¹⁰⁾ auch wird gehofft, die von den Oberschichten präsentierten Vorbilder eines 'besseren' Lebens selbst oder wenigstens durch die Kinder zu erreichen.¹¹¹⁾ Diese Bedingungen bewirken ein hohes Aspirationsniveau,¹¹²⁾ bzw. jenes Leistungs- und Aufstiegsstreben, welches für eine potentiell erfolgreiche Teilnahme am Leistungswettbewerb um die vorhandenen 'gehobenen' Positionen erforderlich ist.¹¹³⁾ Durch die Fähigkeit zur 'Disziplinierung spontaner Affekte' und zur 'Rationalisierung des Verhaltens' ist es Mittelschichtorientierten möglich, auf die sofortige Be-

-
- 110) Vgl. Gerhardt, U., Rollenanalyse als kritische Soziologie, Neuwied-Berlin 1971, S. 93 f.
- 111) Vgl. Bolte, K.M., Kappe, D., Neidhardt, F., Soziale Schichtung, Reihe: Struktur und Wandel der Gesellschaft, Bd. 4, Opladen 1966, S. 98.
- 112) Vgl. Rosen, The Achievement Syndrome. A Psychocultural Dimension of Social Stratification, in: Atkinson, J.W. (Hrsg.) Motives..., a.a.O., S. 495 ff.
- 113) Vgl. Hartfiel, G., Einführung..., a.a.O., S. 39; vgl. auch Sewell, W.H., Haller, A.O., Straus, H.A., Social Status and Educational and Occupational Aspiration, in: Am.Soc.Review, 1957, S. 67 ff.; Bolte, K.M. u.a., Soziale Schichtung, a.a.O., S. 98 und Mc Clelland, D.C., Die Leistungsgesellschaft. Psychologische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher Entwicklung, Stuttgart-Berlin-Mainz 1966, S. 325.
- Leistungsmotivation allgemein ist lediglich eine notwendige, noch nicht hinreichende Bedingung für Aufwärtsmobilität. Leistungsmotivation kann sich auf viele Bereiche erstrecken, sich z.B. auf die Ausübung einer Freizeitaktivität konzentrieren. Zur beruflichen Mobilität ist zusätzlich eine spezifische Wertorientierung notwendig, die es dem Individuum ermöglicht 'zu planen, zu arbeiten und Opfer zu bringen'. Vgl. Rosen, B., The Achievement Syndrome, a.a.O., S. 500.

friedigung eines Bedürfnisses zugunsten eines längerfristigen Zieles zu verzichten.¹¹⁴⁾ Dieses 'Verhaltensmuster aufgeschobener Befriedigung' ('deferred gratification pattern')¹¹⁵⁾ macht - zusammen mit der starken Aufstiegsorientierung - Mittelschichtangehörige potentiell aufwärtsmobil. Verstärkt wird diese Aufstiegs-Disposition durch die sog. 'antizipierende Sozialisation', also durch die Einbeziehung von zukünftigen Berufskollegen (von 'höher Stehenden', die der Aufstiegsorientierte 'einzuholen' gedenkt) in die Bezugsgruppe.¹¹⁶⁾ (Für die Verwirklichung des Aufstieges ist ja weniger die Internalisierung der vorgegebenen Werte der eigenen Berufsrolle ausschlaggebend, sondern vielmehr die Internalisierung der Werte der angestrebten Berufsgruppe.)

Als für den beruflichen Aufstieg günstigste Kombination von Orientierungsarten fand auch F. Kluckhohn bei einer Untersuchung die - mittelschichttypischen - Orientierungen 'aktiv', 'zukunftsbezogen' und 'nichtfamilienorientiert' bzw. 'individualistisch' - im Gegensatz zur Orientierungskombination 'passiv', 'gegenwartsbezogen' und 'familienorientiert', die sich am häufigsten bei Befragten der Unterschicht ergab.¹¹⁷⁾

114) Vgl. Bolte, K.M. u.a., Soziale Schichtung, a.a.O., S. 99; Hartfiel, G., Einführung ..., a.a.O., S. 39; Kasakos, G., Zeitperspektive, Planungsverhalten und Sozialisation, München 1971, S. 87.

115) Vgl. Schneider, G., Lysgaard, S., The Deferred Gratification Pattern: A Preliminary Study, in: Am. Soc. Review 18 (1953).

116) Vgl. Merton, R.K., Social Theorie and social Structure, Glencoe 1964 (9. Aufl.), S. 265 und Simpson, R.G., Parental Influence, Anticipatory Socialisation and Social Mobility, in: Am. Soc. Review 27 (1962).

117) Vgl. Kluckhohn, F.R., Dominant and substitutive profiles of cultural orientations: their significance for the analyses of social stratification, in: Social Forces Nr. 28 (1950), S. 376 ff.

b) Perzeption bei Mittelschichtorientierung

Ganz allgemein wird die Perzeption der Umwelt durch die bessere Ausbildung der Mittelschichtangehörigen begünstigt, da die Wahrnehmungsfähigkeit um so größer ist, 'je größer der Wissensstand eines Individuums' ist.¹¹⁸⁾ Wie bedeutsam die Wahrnehmung für das Verhalten ist, kommt durch das sog. Thomas-Theorem zum Ausdruck, wonach das, was Menschen für 'wirklich' halten, auch durch ihr Verhalten in seinen Konsequenzen zur Wirklichkeit werden kann;¹¹⁹⁾ für das Verhalten eines Individuums ist nicht die objektive Außenwelt, sondern das 'interne Modell dieser Außenwelt' maßgebend. Wenn also das Verhalten einer bestimmten Bevölkerungsgruppe verständlich werden soll, muß die spezifische Wahrnehmungsstruktur dieser Gruppe betrachtet werden:

Die bereits erwähnte (für Mittelschicht-Positionen typische) Wahrnehmung horizontaler und vertikaler hierarchischer Strukturdifferenzierungen fördert eine 'differenzierte Interpretation der sozialen Umweltverhältnisse' und ermöglicht so ein 'Gespür für Realisierungs- bzw. Lösungsstrategien'.¹²⁰⁾ Mittelschichtangehörige nehmen mehr Rollenautonomie wahr als Unterschichtangehörige und empfinden weniger Beschränkungen durch soziale Kontrolle, was einerseits die Wahrnehmung der 'Möglichkeit und Nützlichkeit planmäßiger Umweltkontrolle' fördert,¹²¹⁾

118) Vgl. Vanberg, M., Entwicklung eines Modells..., a.a.O., S. 86; vgl. auch Toman, W., Motivation, Persönlichkeit, Umwelt, Göttingen 1968, S. 183.

119) Vgl. Thomas, W.J., Znaniecki, F., The Polish Peasant in Europe and America, New York 1958, Einleitung; vgl. auch Merton, R.K., Social Theorie..., a.a.O., S. 421 ff.

120) Vgl. Hartfiel, G., Einführung ..., a.a.O., S. 37.

121) Vgl. Gerhardt, U., Rollenanalyse..., a.a.O., S. 84 und 111.

und andererseits zu größerer 'Rolleninformiertheit' und zu 'Flexibilität gegenüber sozialen Normen' führt.¹²²⁾

Die Differenzierung der Wahrnehmung steigt weiterhin mit der Anzahl der Bezugsgruppen, die bei Mittelschichtorientierten über den familiären Kreis hinausreichen und - neben den eigenen Berufskreisen - durch die erwähnte antizipierende Sozialisation - auch 'höhere' Bezugsgruppen umfaßt, was zudem die Aufstiegswahrscheinlichkeit durch 'Vertrautheit mit der Zielregion' erhöht.¹²³⁾ Die durch das hohe Anspruchsniveau bedingte relativ hohe Frustrationswahrscheinlichkeit¹²⁴⁾ vergrößert die 'Reichweite der Wahrnehmung' über die verschiedenen Mittel zur Erreichung alternativer Belohnungen.¹²⁵⁾ Fehlende 'externe Informationen' können bei dieser Differenziertheit der Wahrnehmungsstruktur durch 'interne' ersetzt werden, d.h. durch 'strukturierende Prämissen der eigenen Erlebnisverarbeitung'¹²⁶⁾ können Informationsdefizite verringert werden.

c) Sprache und Schulerfolg bei Mittelschichtorientierung

Neben den kognitiven und motivationalen Qualitäten soll auf das schichtspezifische Sprachverhalten, das diese Qualitäten - wie bereits erwähnt - sowohl 'mitverursacht' als auch verstärkt noch näher eingegangen werden.

122) Vgl. Hartfiel, G., Einführung..., a.a.O., S. 37.

123) Vgl. Kasakos, G., Zeitperspektive..., a.a.O., S. 100.

124) Vgl. Stendenbach, F.J., Soziale Interaction..., a.a.O., S. 239.

125) Vgl. Vanberg, M., Entwicklung eines Modells..., a.a.O., S. 85 f.

126) Vgl. Luhmann, N., Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität, Stuttgart 1973, S. 33; vgl. auch Naschold, F., Systemsteuerung, a.a.O., S. 23.

Ein vorhandenes Motivationspotential bedarf ausreichender sprachlicher Mittel, um die in einer komplexen Situation erforderlichen Problemlösungsstrategien entfalten zu können: Erst durch die Verbalisierung werden verinnerlichte Rollennormen 'zu Objekten möglicher Auseinandersetzung des Individuums mit seinen sozialen Pflichten'.¹²⁷⁾ Die kindliche Begriffsbildung und -beherrschung wird jedoch durch das kulturelle und soziale Familien-Milieu vermittelt.¹²⁸⁾ Die Familie als Sprach-Umwelt bestimmt den Umfang des Wortschatzes, den Grad der verbalen Differenzierungsfähigkeit und damit auch den Grad geistiger Differenzierungs- und Abstraktionsfähigkeit.

Die für die Mittelschicht typische Sprachform ist der 'elaborated Code',¹²⁹⁾ bzw. der 'formale Sprachgebrauch', der eine Begriffsbildung auf höherer Ebene erlaubt und eine 'intellektuelle Differenzierung', die 'kontext-unabhängige, universalistische Bedeutungsordnungen' ermöglicht.¹³⁰⁾ Neben dem direkten Einfluß des Sprachgebrauchs auf die Ausbildung der Persönlichkeitsstruktur bestimmt er durch seinen Einfluß auf den Schulerfolg den gesamten Bildungs- und Berufsverlauf:¹³¹⁾ Ein Kind, das den 'elaborierten' Sprachcode beherrscht, findet in

127) Vgl. Lempert, W., Leistungsprinzip und Emanzipation, Studien zur Realität, Reform und Erforschung des beruflichen Bildungswesens, Frankfurt a.M. 1971, S. 206.

128) Vgl. Claessens, D., Familie und Wertsystem, a.a.O., S. 141 ff.

129) Vgl. Bernstein, B., Aspects of Language and Learning in the Genesis of the Social Process, in: Hymes, D. (Ed.), Language in Culture and Society, New York 1964, S. 258 ff.

130) Vgl. Bernstein, B., Soziale Schicht, Sprache und Sozialisation, in: Hartfiel, G., Holm, K., Bildung..., a.a.O., S. 239.

131) Vgl. Daheim, H., Soziale Herkunft..., a.a.O., S. 200 ff.

der 'Mittelklasseinstitution' Schule¹³²⁾ ihm vertraute Orientierungsmaßstäbe vor; die Sprachstruktur der Lehrer entspricht der eigenen, die geforderten Leistungen sind daher dem Kind verständlich und werden vom Lehrer nach den gleichen Kriterien beurteilt wie im familiären Bereich dieses Kindes. Der Erfolg in der Schule verstärkt die bei Mittelschichtkindern ohnehin relativ hohe Leistungsmotivation und bedingt schließlich eine schichtspezifische Selektion, die an Gymnasien und Hochschulen zu der bereits erwähnten starken Überrepräsentiertheit der Mittelschichtkinder führt.¹³³⁾

Dieser Schulerfolg der Mittelschichtkinder auf weiterführenden Schulen begünstigt einen entsprechend hohen beruflichen 'Einstieg' - was auch bedeutet, daß diese Bevölkerungsgruppe relativ weniger auf einen beruflichen Aufstiegsprozeß angewiesen ist, um eine in jeder Hinsicht befriedigende Tätigkeit ausüben zu können.

2. Sozialisation bei Unterschichtorientierung

Je unvorteilhafter die berufliche Situation einer Bevölkerungsgruppe ist, desto unzureichender sind die kognitiven und motivationalen Fähigkeiten, die in der Phase der Primärsozialisation den Kindern dieser Gruppe vermittelt werden.¹³⁴⁾ Diese Fähigkeiten entscheiden aber

132) Vgl. Lützens, Ch., Die Schule als Mittelklasseinstitution, in: Sonderheft 4 der KZSS (1959): Soziologie der Schule.

133) Vgl. Bühl, W.L., Schule..., a.a.O., S. 88 f.; vgl. auch Daheim, H., Soziale Herkunft..., a.a.O., S. 200 ff., dessen Untersuchungen einen engen und in den letzten 50 Jahren kaum veränderten Zusammenhang zwischen dem Vaterberuf und der Schulbildung der Söhne ergaben.

134) Vgl. z.B. Oevermann, U., Soziale Schichtung und Begabung, in: Psychologie und Soziologie in ihrer Bedeutung für das erziehungswissenschaftliche Studium,

auch - wie bereits erwähnt - über den 'außer- und nach-familialen Statuserwerb', also über den Verlauf und Erfolg der Sekundärsozialisation.¹³⁵⁾ Wegen der Bedeutung der Berufssituation der Sozialisationsagenten für die Bedeutung ihrer Sozialisationspraktiken, sollen zunächst die Merkmale und Bedingungen von Unterschicht-Positionen charakterisiert werden.

Die Arbeitsbedingungen typischer Unterschicht-Positionen sind durch mangelnde Transparenz über die Arbeitsgänge und über deren Bedeutung im Gesamtgefüge gekennzeichnet. Die Arbeit wird überwacht, erfordert wenig Eigeninitiative und kann selten mit unterschiedlichen Methoden erfolgen - drei Bedingungen, die die Entwicklung von 'Selbststeuerung' und 'Autonomie' bei den betroffenen Arbeitnehmern erschweren.¹³⁶⁾ Eine solchermaßen abhängige, fremdbestimmte Arbeit hat als Arbeitsobjekt überwiegend 'Sachen'.¹³⁷⁾

Die Abhängigkeit und die mangelnde Transparenz über die eigenen Arbeitsgänge fördern einen 'passiv-resignativen

6. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik, Weinheim 1966, S. 174 f.; Heckhausen, H., Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation, Meisenheim a. Glan 1963, S. 683 ff.

135) Vgl. Hartfiel, G., Einführung..., a.a.O., S. 34.

136) Vgl. Kohn, M.L., Soziale Klasse..., a.a.O., S. 228; vgl. auch Schmidtke, H., Arbeitswissenschaftliche Aspekte einer Theorie des Sozialisationsprozesses, in: Wurzbacher, G. (Hrsg.), Der Mensch..., a.a.O., S. 64 ff.

137) Hierzu muß z.B. auch einfache Büroarbeit gerechnet werden, von der man zunächst annehmen könnte, daß sie mit Informationen und Symbolen befaßt ist und eher zu Mittelschichttätigkeiten gehören könnte. Bestimmend ist jedoch die körperlich-schematische Art dieser Arbeitsverrichtungen, die Abhängigkeit und die geringe Transparenz der damit befaßten Personen.

Fatalismus', der sowohl ein Aufstiegsbewußtsein als auch ein langfristiges Planungsverhalten verhindert;¹³⁸⁾ d.h. die 'Beschäftigung' wird von den Betroffenen nicht als Bestandteil einer beruflichen Karriere interpretiert.¹³⁹⁾ Durch die 'Kontrolle durch äußere Instanzen', der ein Arbeitnehmer in einer solchen Unterschicht-Position ausgesetzt ist, wird 'Gehorsam' zur präferierten Verhaltensnorm und zum Erziehungsziel in der eigenen Familie.¹⁴⁰⁾

In einer durch Unterschicht-Arbeitsbedingungen bestimmten Familie ist das familiäre Rollensystem ein 'status-orientiertes', das die Kompetenzen nach dem formellen Status der Familienmitglieder regelt und nur 'minimale Rückkoppelung' erlaubt.¹⁴¹⁾ So erfahren die Kinder ihren Status als 'zugeschrieben' und nicht durch eigene Leistung veränderbar. Der Erziehungsstil ist rigide, Ungehorsam wird häufig mit körperlicher Züchtigung bestraft, ohne daß eine 'sinnvolle' Begründung der Sanktion gegeben wird. Die Aufrechterhaltung der elterlichen Autorität wird so vor die kindliche Persönlichkeitsentwicklung gestellt.¹⁴²⁾ Die fehlende 'dialogische Kommunikation' wird verschärft durch die in der Unterschicht häufige Berufstätigkeit der Mutter. Fehlende langfristige Erziehungsstrategien bewirken eine inkonsistente Erziehung, die es dem Kind nicht erlaubt, die Folgen seines Verhaltens zu kalkulieren. Sinnlose Verbote lähmen die Initiative und verhindern die Entstehung einer motivationalen

138) Vgl. Hartfiel, G., Einführung..., a.a.O., S. 36.

139) Vgl. Kasakos, G., Zeitperspektive..., a.a.O., S. 73.

140) Vgl. Pearlin, G.H., Kohn, M.L., Social Class..., a.a.O., S. 471.

141) Vgl. Bernstein, B., Soziale Struktur..., a.a.O., S. 122.

142) Vgl. Hartfiel, G., Einführung..., a.a.O., S. 38.

Basis, sich 'mit der Zukunft denkend auseinanderzusetzen',¹⁴³⁾

Die spezifischen Folgen unterschichtorientierter Sozialisation auf den motivationalen, den kognitiven und den sprachlichen Bereich sollen wegen ihrer Bedeutung für die Entstehung aufstiegsrelevanter Eigenschaften und Fähigkeiten noch im einzelnen dargestellt werden:

a) Motivation bei Unterschichtorientierung

Finanzielle Belohnungen und Ziele werden in der Unterschicht höher eingeschätzt als Ausbildung und Wissen¹⁴⁴⁾ (nicht zuletzt wegen der kompensierenden Funktion materieller Güter für die Höhe des sozialen Ansehens - in Ermangelung reeller Aufstiegschancen);¹⁴⁵⁾ Sicherheitsorientierung und Statusorientierung dominieren.¹⁴⁶⁾

Die hohe Bewertung von 'Gehorsam' läßt Normen 'äußerlich und in striktem Sinne' befolgen, was eine negative bzw. aggressive Identifikation mit den Rollenvorbildern fördert.¹⁴⁷⁾ Das Anspruchsniveau ist relativ niedrig, da durch Mißerfolgserlebnisse die 'Idealziele' der Aspira-

143) Vgl. Kasakos, G., Zeitperspektive..., a.a.O., S. 84.

144) Vgl. Hyman, H.H., The Value System..., a.a.O., S. 426 ff.

145) Vgl. z.B. Grimm, S., Die Bildungsabstinenz der Arbeiter, München 1966, S. 58; Walter, A., Soziale Unterschiede in der schulischen Förderung begabter Kinder, in: Soziale Welt Nr. 10 (1959), S. 18.

146) Vgl. Tumin, M.M., Schichtung und Mobilität, München 1968, S. 110; vgl. auch Tebert, W., Schmelzer, H., Die sozialen Voraussetzungen beruflicher Mobilität, Schriftenreihe des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung Heft 18 (Wema-Studie), Köln 1973, S. 141.

147) Vgl. Gerhardt, U., Rollenanalyse..., a.a.O., S. 94.

tion an die 'Realziele' der Erwartung angeglichen werden, um allzugroße Frustrationen zu vermeiden.¹⁴⁸⁾

Diese kollektive Dissonanz-Reduktion in der Unterschicht führt zum sog. 'value stretch', der die kulturellen Werte bzw. die 'Idealziele' der Mittelschicht herabsetzt und so ein alternatives, 'verdünntes' Wertsystem schafft. Der erreichte Status wird dann an diesen 'herabgesetzten' Werten gemessen, um einer Zerstörung des Selbstwertgefühls zu entgehen.¹⁴⁹⁾

Die Bezugsgruppe bleibt in der Unterschicht weitgehend auf die Familie beschränkt bzw. auf verwandtschaftliche Verkehrskreise, in denen man die enge, partikularistische Sozialbeziehung sucht.¹⁵⁰⁾ Die enge Bezugsgruppe verhindert eine antizipierende Sozialisation, welche - wie oben erwähnt - die Ergreifung potentieller Aufstiegsmöglichkeiten fördern würde. Ohne antizipierende Sozialisierung wird auch das Lernen neuer Rollen und die damit verbundene Wahrnehmungserweiterung eingeschränkt. Aufgrund dieses 'Trägheitsmoments' werden die eigenen Vorurteile und Lebensgewohnheiten verstärkt.¹⁵¹⁾

148) Vgl. Lewin, K., Feldtheorie in den Sozialwissenschaften, Bern-Stuttgart 1963, S. 313; Festinger, G., A Theorie of Cognitive Dissonance, Stanford 1957, S. 13; Haller, A.O., On the Concept of Aspiration, in: Rural Sociology 33 (1968), S. 485.

149) Vgl. Lewin, K., Die Lösung sozialer Konflikte, Bad Nauheim 1953, S. 166.
Vgl. auch Chinoy, E., Die Ideologie der offenen Gesellschaft und die Erwartungen der Arbeiter, in: Luckmann, Th., Sprondel, W. (Hrsg.), Berufssoziologie, Köln 1972, S. 378.

150) Vgl. Oevermann, U., Schichtspezifische Formen des Sprachverhaltens und ihr Einfluß auf die kognitiven Prozesse, in: Roth, H., Begabung und Lernen, Stuttgart 1969, S. 305.

151) Vgl. z.B. Allport, G., The nature of Prejudice, Boston 1954, S. 17 f.

(Zwar besteht dieses 'Trägheitsmoment' ebenso bei Mittelschichtangehörigen, doch ist leicht einzusehen, daß das Nichtwissen um die Lebensumstände der 'anderen' Schicht für den Aufstieg von Unterschichtangehörigen weitaus folgenschwerer ist als das Nichtwissen der Mittelschichtangehörigen um die Lebensgewohnheiten der Unterschicht.) Dadurch wird die wegen des in der Unterschicht niedrigeren Aspirationsniveaus ohnehin geringe Aufstiegswahrscheinlichkeit weiter verringert, da die Lern- und Umstellungsfähigkeit gerade durch 'Rollenvielfalt' und Übung in 'Rollenwechsel' ausgebildet wird.¹⁵²⁾

In der Unterschicht besteht die Tendenz, die vorhandenen Bedürfnisse sofort zu befriedigen, d.h. die Bereitschaft zum Befriedigungsaufschub scheint zu fehlen.¹⁵³⁾ Die Anwendung des 'deferred gratification pattern' auf das Verhalten Unterschichtangehöriger ist jedoch umstritten, da es einen Zielkonflikt zwischen kurz- und langfristigen Zielen voraussetzt; das Vorhandensein langfristiger Ziele scheint jedoch aufgrund der oben dargelegten Arbeitssituation und der 'Erfahrungen' der Unterschichtangehörigen keine realistische Annahme zu sein: Nur wenn zukünftige Belohnungen antizipiert werden und auch als erreichbar wahrgenommen werden, ist ein Befriedigungsaufschub möglich.¹⁵⁴⁾ Nach Ortmann ist eine Umkehrung

152) Vgl. Wurzbacher, G., Sozialisation..., a.a.O., S. 9.

153) Vgl. Schneider, G., Lysgaard, S., The Deffered Gratifikation Pattern, a.a.O., S. 143.

154) Am stärksten scheinen Ziele zu motivieren, für deren Erreichung eine 'mittlere Erfolgswahrscheinlichkeit' besteht. Vgl. z.B. Vontobel, J., Leistungsbedprfnis und soziale Umwelt. Zur sozio-kulturellen Determination der Leistungsmotivation, Bern-Stuttgart-Wien 1970.

des bisher vermuteten Ursache-Wirkungs-Zusammenhanges weitaus erklärungskräftiger. So gibt sie zu bedenken, "daß die restringierte soziale Situation nicht-mobiler Individuen aus der Unterschicht nicht die Folge von mangelnder Bereitschaft zum Aufschub von unmittelbaren Bedürfnisbefriedigungen ist, sondern daß vielmehr umgekehrt die restringierende soziale und ökonomische Situation den Angehörigen dieser Schicht keine erstrebenswerten langfristigen Ziele bereitstellen kann, für die eine solche aufschiebende Verhaltensorientierung überhaupt sinnvoll wäre."¹⁵⁵⁾

Gestützt wird diese Annahme z.B. durch Untersuchungen, die bei Grimm erwähnt werden: In den Bereichen, die den Arbeitern durch Informationen überschaubar waren, über die sie also eine Zielvorstellung hatten, zeigten sie sehr wohl den Aufschub kurzfristiger Bedürfnisse zugunsten dieser Ziele, z.B. im Hausbau, in der Altersversorgung und im Sparverhalten.¹⁵⁶⁾ Grimm schließt daraus, daß der Bildungsbereich in der Arbeiterschicht als Residualbereich betrachtet werden kann, der durch eine besonders große Informations-Distanz gekennzeichnet ist und dadurch aus der übrigen Lebensplanung ausgeklammert wird.¹⁵⁷⁾ D.h. die unzugängliche, bzw. die als unzugänglich wahrgenommene Region hört auf, 'ein wirksamer Teil des Lebensraumes zu sein'.¹⁵⁸⁾

b) Perzeption bei Unterschichtorientierung

In der Unterschicht wird die wahrgenommene Umwelt als 'unabhängige Variable' empfunden,¹⁵⁹⁾ das 'Schicksal'

155) Ortmann, H., Arbeiterfamilie..., a.a.O., S. 125 f.

156) Vgl. Grimm, S., Die Bildungsabstinenz..., a.a.O., S. 129 ff.

157) Vgl. ebd., S. 132.

158) Vgl. Lewin, K., Feldtheorie..., a.a.O., S. 313. Zur 'sozialen Distanz' vgl. Sorokin, P., Social and cultural Mobility, New York 1959, S. 5.

159) Vgl. Thomae, H., Das Individuum und seine Welt, Göttingen 1968, S. 581.

erscheint als 'die treibende Kraft'¹⁶⁰⁾ und so herrscht ein 'Gefühl der Hilflosigkeit und Machtlosigkeit' ebenso wie ein 'Mißtrauen gegenüber der Welt'.¹⁶¹⁾ Es werden 'weniger konfligierende Pflichten perzipiert' als in der Mittelschicht¹⁶²⁾ und kollektive Konfliktlösungsmuster bevorzugt, da die relativ geringe Differenzierung der Wahrnehmungsstruktur individuelle Lösungsmuster und -strategien erschwert. Rigide Rollendefinitionen, wie sie für statusorientierte Rollensysteme typisch sind, "verhindern das Entstehen interpretationsbedürftiger und Lernprozesse auslösender 'offener' Situationen".¹⁶³⁾ Ebenso steht die enge Bezugsgruppe und die relativ geringe Bildung einer Erweiterung des Wahrnehmungsfeldes entgegen, denn "die Bereitschaft eines Individuums zur aktiven Erweiterung seiner Wahrnehmung hängt ab vom gelernten Informationsverhalten".¹⁶⁴⁾ Die fehlende Information über Schulgeld- und Lernmittelfreiheit sowie über die Vergabe von Stipendien führt zur Wahrnehmung hauptsächlich 'finanzieller Hemmnisse', die der Benützung weiterführender Schulen im Wege stehen.¹⁶⁵⁾ Die Wahrnehmung hoher Bildungskosten wirkt wegen der nur geringen Bereitschaft zu finanziellen Einschränkungen für Bildungszwecke¹⁶⁶⁾ zusätzlich hemmend auf die Bildungswilligkeit der Unterschichtangehörigen.¹⁶⁷⁾

160) Vgl. Gerhardt, U., Rollenanalyse..., a.a.O., S. 86.

161) Vgl. Fitzgerald, zit. bei Tumin, M.M., Schichtung..., a.a.O., S. 110. Über die Beziehungen zwischen Deprivation und kognitiven Fähigkeiten, vgl. Whiteman, M., Deutsch, M., Social disadvantage as related to intellectual and language development, in: Deutsch, M., Katz, J., Jensen, A.R. (Hrsg.), Social class, race and psychological development, New York 1968.

162) Vgl. Gerhardt, U., Rollenanalyse..., a.a.O., S. 86.

163) Bernstein, B., Soziale Struktur..., a.a.O., S. 119.

164) Vanberg, M., Entwicklung..., a.a.O., S. 87.

165) Vgl. Grimm, S., Die Bildungsabstinenz..., a.a.O., S. 55.

166) Vgl. ebd., S. 55.

167) Die Mehrzahl der von Grimm befragten Arbeiter verstand unter 'Bildung' hauptsächlich 'besseres Benehmen' und 'Charakterfestigkeit', wobei die Familie als

Die Zusammenhänge, die die große soziale Distanz sowohl zu den Bildungsinstitutionen als auch zu den jeweils damit verbundenen Berufsbereichen verursachen, können in drei 'Stufen' dargestellt werden:

- der niedrige Bildungsstand sowie die enge Bezugsgruppe bewirken ein niedriges Aspirationsniveau (s.o.);
- das niedrige Aspirationsniveau verhindert das Erlangen von Informationen über weiterführende Schulen und anknüpfende Berufschancen;
- je niedriger der Informationsgrad über einen Lebensbereich oder eine Institution, desto größer die 'soziale Distanz' zu diesem Bereich.

Obwohl die Unmöglichkeit des eigenen Aufstiegs von den Unterschichtangehörigen als Folge mangelnder Bildung wahrgenommen wird, fehlt die Einsicht in die Ursachen dieser Bildungssituation. So wurde - nach der Untersuchung von Grimm - die Chancenungleichheit in der Schule nicht wahrgenommen; die schichttypischen Bildungs- und Aufstiegshemmnisse waren nicht bewußt, vielmehr herrschte die Überzeugung, daß hauptsächlich die zahlenmäßige Begrenztheit von Aufstiegspositionen den Aufstieg von nur wenigen 'Gebildeten' erlaube. Aufstiegswahrnehmung und Aufstiegswirklichkeit entsprechen sich zwar, doch wird die ungleiche Verteilung der Qualifikation von den Betroffenen nicht mit den ungleichen Arbeits- und Lebensbedingungen in Verbindung gebracht.

entscheidender Vermittler von Bildungsimpulsen angesehen wurde. Diese Vorstellung von 'Bildung' scheint eine Kompensationsform für den unrealisierbaren Aufstieg zu sein: Benehmen und Charakter scheinen das 'Maximum an Lebenshilfe' zu sein, das im eigenen engen Rahmen vermittelt werden kann. Vgl. ebd., S. 46 und 50.

c) Sprache und Schulerfolg bei Unterschichtorientierung

Es muß wiederum davon ausgegangen werden, daß der Prozeß des Spracherwerbs von der objektiven Schichtenlage abhängig ist:¹⁶⁸⁾ Das statusorientierte Rollensystem der 'typischen' Unterschichtfamilie ist durch die Beschränkung auf eine 'öffentliche Sprache' gekennzeichnet. Dieser 'restricted code' verursacht durch geringen Wortschatz und clichéhafte Formulierungen nicht nur ein 'geschlossenes Perzeptionssystem', eine 'Starrheit der Perzeption'¹⁶⁹⁾, sondern begrenzt auch in starkem Maße Anzahl und Art der Objektbeziehungen.¹⁷⁰⁾

Bei Eintritt in die 'Mittelschichtinstitution' Schule erfährt das Unterschicht-Kind einen 'Milieubruch',¹⁷¹⁾ der die Leistungsmotivation durch sprachlich bedingte Mißerfolgserlebnisse (weiter) verringert: Anders als das Mittelschicht-Kind, das in der Schule ihm vertraute Sprach- und Verhaltensformen vorfindet, erschwert der 'restricted code' von Anfang an eine Verständigung zwischen dem Unterschicht-Kind und den Lehrern bzw. den Mittelschicht-Kindern. Dies führt zu einer Leistungsdiskrepanz zwischen Mittelschicht- und Unterschicht-Kindern, die sich im Laufe der Zeit nicht etwa (evtl. durch 'Übung') verringert, sondern sich wegen der Verstärkerwirkung von Erfolg bzw. Mißerfolg weiter verschärft - gestützt durch die ohnehin vorhandene schichtbedingte Diskrepanz in der Lern- und Leistungsmotivation.¹⁷²⁾

168) Vgl. Oevermann, U., Schichtspezifische Formen des Sprachverhaltens..., a.a.O., S. 301.

169) Vgl. Bernstein, B., Soziale Struktur..., a.a.O., S. 54.

170) Vgl. Bernstein, B., Soziokulturelle Determinanten des Lernens. Mit besonderer Berücksichtigung der Rolle der Sprache, in: Sonderheft 4 der KZSS (1959), S. 72.

171) Vgl. Oevermann, U., Schichtspezifische Formen des Sprachverhaltens..., a.a.O., S. 340.

172) Vgl. ebd., S. 339.

Selbst bei 'Gleichbehandlung' aller Kinder durch die Lehrer sind Unterschichtkinder demnach mit ihrer mangelhaften 'sozialen Grundausstattung' in den auf verbale Fähigkeiten ausgerichteten Bildungsinstitutionen weitaus schlechter gestellt als ihre Mitschüler aus der Mittelschicht. Darüber hinaus wird durch das mangelnde Vertrauen der Unterschichteltern in die Leistungsfähigkeit ihres Kindes dessen Selbstvertrauen und seine 'Durchhaltebereitschaft' beeinträchtigt.¹⁷³⁾ So wird der Besuch einer weiterführenden Schule nicht nur durch mangelnde Kenntnisse der Unterschicht-Eltern über diese Institutionen, sondern auch durch ihre negative Einstellung dazu erschwert.¹⁷⁴⁾

Hat ein Unterschicht-Kind trotz aller Hemmnisse den Wechsel auf eine weiterführende Schule vollziehen können, so treten neue, bisher 'unsichtbare Schranken' in Form von 'Sekundärkosten' auf:¹⁷⁵⁾ Kosten für Nachhilfeunterricht, 'gute' Kleidung, Klassenfahrten u.ä. können dazu führen, daß Unterschicht-Eltern 'aufgeben' und ihr Kind wieder aus der Schule nehmen oder daß dieses Kind - wenn die

173) Vgl. Grimm, S., Die Bildungsabstinenz..., a.a.O., S. 110; vgl. auch Sewell, W.H., Shah, V.P., Social Class, Parental Encouragement, and Educational Aspirations, in: The Am. Journal of Sociology, Vol. 73 (1967/68), S. 559 ff.; Heckhausen, H., Hoffnung und Furcht..., a.a.O., S. 683 ff.; Kob, J., Erziehung in Elternhaus und Schule. Eine soziologische Studie, Stuttgart 1963, S. 53.

174) Grimm stellte in diesem Zusammenhang fest, daß sich die Einstellung zur Bildung als viel entscheidender erwies als der Informationsgrad. Die "psychische Abwehrhaltung wirkt nämlich nicht nur als Informationsfilter, sondern steuert gleichzeitig auch das Informationsbedürfnis und beeinflusst damit das gesamte subjektive Anspruchsniveau (...). Als Aufstiegshemmnis ist die affektive Distanz den Arbeitern jedoch weniger bewußt als die Informationsdistanz." Grimm, S., Die Bildungsabstinenz..., a.a.O., S. 115. Vgl. auch Young, P.T., The role of Affective Processes in Learning and Motivation, in: Psych. Review, Jg. 66 (1959)

175) Vgl. Grimm, S., a.a.O., S. 59.

Sekundärkosten nicht geleistet werden - weitere Benachteiligungen erfahren muß, die sich in Leistungsrückfall, Ausschuß aus der Klassen-'Gemeinschaft', Minderwertigkeitskomplexen und schließlich in schulischem Scheitern niederschlagen können.

3. Schichtspezifische Fähigkeiten und berufliche Anpassung

Unterschicht-Kinder haben also insgesamt eine erheblich geringere Chance als Mittelschicht-Kinder eine mittlere oder höhere Schulbildung zu erreichen. Bei der zunehmenden Verfestigung des Zusammenhanges zwischen Schulbildung und Beruf¹⁷⁶⁾ führt dies zu einer Verstärkung der beruflichen Selbstrekrutierung - zumindest bezüglich der beruflichen Startposition. Die spätere Position könnte zwar durch berufliche Fortbildung potentiell verbessert werden,¹⁷⁷⁾ unterschichtspezifische Wahrnehmung, Motivation und der 'restricted code' bewirken jedoch durch die dargelegten Mechanismen ihres Zusammenspielles eher ein berufliches Anpassungsverhalten, das als 'passive' Anpassung bezeichnet wurde:¹⁷⁸⁾ Die unterschichttypische Rollen- und Positionsstruktur führt zu einer Reihe von 'constraints', die die Entscheidungs- und Problemlösungskapazität erheblich beeinträchtigen.¹⁷⁹⁾ Bedingt durch ihre eigene restriktive Arbeitssituation, sehen Berufstätige in Unterschichtpositionen keine Chance zur Veränderung ihrer beruflichen Situation. Ihre Aufstiegsmoti-

176) Vgl. z.B. die Untersuchungsergebnisse bei Janowitz, M., Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland, in: KZSS, 10. Jg. (1958), S. 19 f.

177) Vgl. Fußnote 46).

178) Vgl. oben Kap. B, I.

179) Vgl. March, J.G., Simon, H.A., Organizations, New York - London 1965.

vation ist daher viel geringer als bei Inhabern von Mittelschicht-Positionen und verringert dadurch die Wahrscheinlichkeit der Wahrnehmung objektiv vorhandener beruflicher Fortbildungschancen.

Das unterstützt die geäußerte Annahme, daß die Mehrheit derer, welche das objektiv vorhandene Angebot an beruflicher Fort- und Weiterbildung wahrnehmen, nicht der Unterschicht angehört, obwohl - am Bildungs- und Ausbildungsstand gemessen - Unterschichtangehörige am dringendsten der Fort- und Weiterbildung bedürften, damit die ungleiche Verteilung auf die Positionen der betrieblichen Hierarchie verringert werden kann.

Das erklärte Ziel der berufsbezogenen Ausbildungserweiterung während des Berufslebens besteht nun - wie bereits erwähnt -¹⁸⁰⁾ darin, ungleiche Startbedingungen aufgrund der selektiven Einflüsse der sozialen Herkunft zu egalisieren. Die oben geäußerten Zweifel an der Erfüllung dieser Zielvorstellungen müssen nach der Betrachtung der schichtspezifisch unterschiedlichen Vermittlung von motivationalen und kognitiven Fähigkeiten verstärkt vorgebracht werden: Die Chance, daß die durch 'Berufsvererbung' in ihrer Höhe weitestgehend festgelegte berufliche Startposition durch berufliches Anpassungsverhalten in Richtung auf eine gerechtere Verteilung hin verändert werden kann, bzw. daß ein der Selbstrekrutierung entgegengesetzter Prozeß bewirkt werden kann, scheint äußerst gering zu sein. Gerade die Bevölkerungsgruppe, die am wenigsten auf den Besuch von Fortbildungssituationen angewiesen ist, scheint am stärksten an solchen Maßnahmen interessiert zu sein: Mittelschichtspezifische Wahrnehmungen, Motivation und die 'formale' Sprache, als das

180) Vgl. Fußnote 45).

die Lernprozesse vermittelnde Medium, bewirken offensichtlich über ihre dargelegten spezifischen Eigenschaften ein 'aktives' berufliches Anpassungsverhalten, das - wegen der konstatierten 'Dynamisierung der Berufsinhalte' - für den beruflichen Aufstieg bzw. für die Vermeidung von beruflicher Dequalifizierung unerlässlich ist.

Darüberhinaus wird die zunehmende positive Korrelation zwischen Schulbildung und Beruf möglicherweise die Bedeutung der Startposition noch vergrößern und damit die Unfähigkeit zur Reduzierung der Chancenungleichheit durch Anpassung aktiver oder passiver Art weiter verstärken.

C. Zwischenbetriebliche Mobilität und berufliche Anpassung bei Angestellten

Um die verschiedenen Annahmen, die im vorhergehenden Kapitel geäußert wurden, später empirisch überprüfen zu können, sollen nun die Erkenntnisse aus den Zusammenhängen zwischen den Arten beruflicher Anpassung und dem schichtspezifischen Erwerb von Persönlichkeitsmerkmalen verwendet werden, um Hypothesen über die Merkmale von Arbeitnehmern in den vier Matrixfeldern (mit jeweils verschiedenen Verhaltensweisen) zu formulieren. Die hierzu erforderliche Heterogenität bezüglich der Schichtzugehörigkeit unter sonst ähnlichen Arbeitsbedingungen, führte zur Heranziehung der Angestellten als geeignet erscheinendes Untersuchungsobjekt (was im folgenden Abschnitt C I. näher begründet werden soll).

Sowohl für die aktiv und passiv sich anpassenden Angestellten wie für die mobilen und immobilen Angestellten lassen sich 'Bündel' typischer Persönlichkeitsmerkmale ableiten, die zu einer hypothetischen Verteilung der Angestellten in der Fluktuations-Anpassungs-Matrix führen:

	'aktiv'	'passiv'
'stabil'	Merkmale von mittelschicht- orientierten 'Stabilen'	Merkmale von unterschicht- orientierten 'Stabilen'
'mobil'	Merkmale von mittelschicht- orientierten 'Mobilen'	Merkmale von unterschicht- orientierten 'Mobilen'

Die vier Angestelltengruppen unterschiedlichen Verhaltens unterscheiden sich vermutlich in ihrer Zusammensetzung z.B. nach Alter, Geschlecht, Familienstand, Bildung, beruflicher Qualifikation, Betriebszugehörigkeit und Tätigkeit.

Je nach Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung der empirisch ermittelten Verteilung mit dieser hypothetischen Verteilung von vier Merkmals-'Bündeln' auf vier Fluktuations-Anpassungs-Verhaltens-Kombinationen soll sich erstens zeigen, ob die genannten Befürchtungen einer Bildungskumulation durch den Besuch von Weiterbildungsinstitutionen bestätigt werden müssen, oder ob - im erklärten Sinne solcher Institutionen - Angestellte in Unterschicht-Positionen und mit Bildungsdefiziten ihre berufliche Lage durch Weiterbildung zu verbessern suchen bzw. ihre Bildungsdefizite zu beheben suchen. Zweitens soll sich zeigen, ob - wie in der Matrix ange-

nommen - Angestelltengruppen unterschiedlicher Anpassungsart nicht zugleich auch unterschiedliche Fluktuationshäufigkeit aufweisen, sondern jede Anpassungsart verschiedenes Mobilitätsverhalten beinhaltet, oder ob, - entgegen dieser Hypothese - ein bestimmter Anpassungsmodus mit einem bestimmten Mobilitätsverhalten gekoppelt ist (wenn z.B. die Mehrheit der aktiv sich Anpassenden zugleich überwiegend 'mobil' wäre). Schließlich ist drittens zu prüfen, ob - falls die Mobilen sich überhaupt nach verschiedenen Anpassungsarten unterscheiden lassen (gemäß der Hypothese unter 2.) - bestimmte 'Ursachen-Syndrome' bei Arbeitsplatzwechseln mit bestimmten Anpassungsarten verbunden sind.

Da bei der Hypothesenbildung über das Verhalten verschiedener Angestelltengruppen - gegenüber dem bisherigen allgemeinen Bezug auf Arbeitnehmern bzw. auf 'Individuen' - deren evtl. Besonderheiten bezüglich ihrer sozialen Merkmale wie ihrer Arbeitssituation berücksichtigt werden müssen, soll zunächst eine genauere Betrachtung der Angestelltenschaft folgen.

I. Die Angestellten als soziale Gruppe

Die Zahl der Angestellten in der BRD hat in den letzten Jahrzehnten ständig zugenommen. Sie ist z.B. von 1950 bis 1965 von ca. 3,5 Millionen auf ca. 7 Millionen - also um etwa 100% gestiegen und betrug 1971 knapp 8 Millionen.¹⁸¹⁾ Diese Zunahme ging einher mit der raschen

181) Vgl. z.B. Steiner, H., Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus. Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland, Berlin 1967, S. 22 ff. und 31 ff.; Bolte, K.M., Brater, M., Kudera, S., Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft. Berufssoziologische Aspekte. Stuttgart 1974, S. 26; Münke, St., Die mobile Gesellschaft, a.a.O., S. 127; Statistisches Jahrbuch 1969, S. 124 und 1972, S. 125.

Ausdehnung der Wirtschaftsbereiche Industrie, Handel und Verkehr. Dabei stieg der Anteil der weiblichen Angestellten schneller als der der männlichen: von 19% der Erwerbspersonen im Jahre 1950 auf 35,4% im Jahre 1965 gegenüber dem Anstieg der männlichen Angestellten im gleichen Zeitraum von 14,2% auf 20,9% der Erwerbstätigen.¹⁸²⁾ 1969 war der Anteil der Frauen innerhalb der Angestelltenschaft mit 48,9% (bzw. 1971 mit 49,2%) nahezu gleichgroß wie der Anteil der Männer.¹⁸³⁾ Da sich die Gesamtzahl der Erwerbstätigen zwischen 1950 und 1969 kaum verändert hat, scheint die Ausdehnung der Angestelltenschaft mit einer Umstrukturierung innerhalb der Erwerbstätigen verknüpft zu sein. Der im gleichen Zeitraum erfolgte Rückgang der 'Selbständigen' und der 'mithelfenden Familienangehörigen' - bei nur sehr geringfügig veränderten Anteilen in den übrigen Bereichen 'Beamte' und 'Arbeiter',¹⁸⁴⁾ - legt die Erklärung nahe, daß der Zugang männlicher Angestellten zum großen Teil aus vorher Selbständigen erfolgt ist, wogegen der Zugang an weiblichen Angestellten aus der - eher als außerberuflichen Bereich zu betrachtenden - Gruppe der mithelfenden Familienangehörigen stammen dürfte und daher in erheblich geringerem Maße berufliche Mobilitätsprozesse verursacht haben dürfte als das Anwachsen der männlichen Angestelltenschaft.

182) Vgl. Steiner, H., Soziale Strukturveränderungen..., a.a.O., S. 13. Zur 'Feminisierung des Büros' vgl. auch Pirker, Th., Büro und Maschine. Zur Geschichte und Soziologie der Mechanisierung der Büroarbeit, der Mechanisierung der Büros und der Büroautomation, Basel-Tübingen 1962, S. 158.

183) Vgl. Statistisches Jahrbuch 1970, S. 120 und 1972, S. 123.

184) Vgl. Steiner, H., Soziale Strukturveränderungen..., a.a.O., S. 13.

Die betriebssoziologische Forschung hatte sich zunächst mehr mit dem Verhalten der Arbeiter als mit dem der Angestellten befaßt.¹⁸⁵⁾ Erst in jüngerer Zeit wurden die Angestellten in der empirischen Forschung mehr berücksichtigt, nachdem in zahlreichen Veröffentlichungen konstatiert wurde, daß "unsere Gesellschaft (...) in steigendem Umfange von der Angestelltenschaft dominiert wird, von ihr ihre Prägung erhält",¹⁸⁶⁾ und daß die sozialen Probleme und 'soziologisch interessanten Vorgänge' in den Abteilungen keineswegs geringer sind als in den Werkstätten.¹⁸⁷⁾

1. Die Abgrenzung der Angestelltenschaft

Einer der wichtigsten Gesichtspunkte in der Angestelltensoziologie war zunächst die Abgrenzung der Angestellten von den Arbeitern,¹⁸⁸⁾ was sich als äußerst schwierig erwies, da sich die verschiedenen Angestelltengruppen in kein einheitliches Definitionsschema bringen ließen. Klarheit bestand lediglich darüber, daß sie in der Gruppe der Unselbständigen die Restgröße 'Nicht-Arbeiter und Nicht-Beamte' verkörperten. Auch das Angestelltenversicherungsgesetz von 1911 konnte keine Definition der Angestellten vorweisen, sondern begnügte sich mit der Umschreibung verschiedener Tätigkeiten, welche der Versicherung unterliegen sollten und als Dienste 'höherer

185) Vgl. Daheim, H., Desorganisationsprozesse in einem Bürobetrieb, in: KZSS, Jg. 10 (1958), S. 256; Lutz, B., Weltz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, a.a.O., S. 101.

186) Croner, F., Soziologie der Angestellten, Köln-Berlin 1962, S. 265.

187) Vgl. Atteslander, P., Konflikt und Kooperation im Industriebetrieb, Köln und Opladen 1959, S. 95.

188) Vgl. dazu die zusammenfassende Darstellung bei Braun, S., Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt a.M. 1964.

Art' charakterisiert wurden. Wegen der Einordnungsschwierigkeit bei vielen Tätigkeiten folgte diesem Gesetz 1924 mit den 'Bestimmungen von Berufsgruppen der Angestelltenversicherung' eine vollständige Aufzählung aller Tätigkeiten, die als 'Angestelltentätigkeiten' im Sinne des Angestelltenversicherungsgesetzes gelten sollten. Dabei beschränkte man sich nicht mehr nur auf Tätigkeiten 'höherer Art', sondern nahm die verschiedensten Arten von 'Bürotätigkeiten' auf.¹⁸⁹⁾ Die nach wie vor fehlende Definition von 'Angestelltentätigkeiten' brachte jedoch für alle neu entstehenden Tätigkeiten erneut das Problem der Abgrenzung gegenüber anderen unselbständigen Nicht-Beamten mit sich.

Als größtes Unterscheidungskriterium zwischen Angestellten und Arbeitern ergab sich die Trennung in 'geistige Arbeit' bei Angestellten und 'körperliche' bzw. 'manuelle Arbeit' bei Arbeitern. Die Problematik der Feststellung, welche Tätigkeiten als 'rein-geistig' bzw. 'nicht-geistig' gelten sollten, brachte ständig neue Definitionsversuche hervor, die jedoch eher zu unschärferen Abgrenzungen führten ('überwiegend geistig' - 'überwiegend manuell') als zu einer Präzisierung.

Ein weiterer Versuch funktionaler Abgrenzung definierte die Angestellten als Träger von Aufgaben, welche ursprünglich 'Unternehmer-Aufgaben' gewesen waren, die der Unternehmer im Zuge der Vergrößerung seines Betriebes dele-

189) Vgl. Hartfiel, G., Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland. Entwicklung und gegenwärtige Situation von beruflicher Tätigkeit, sozialer Stellung und Verbandswesen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft, Berlin 1961, S. 69 f.

gieren mußte.¹⁹⁰⁾ Die wachsende Zahl der Routinetätigkeiten im Bürobereich ließ die Gültigkeit dieses Abgrenzungskriteriums jedoch immer umstrittener werden.

Je weniger sich im Zuge der Rationalisierung im Bürobereich die funktionalen Unterscheidungskriterien der älteren Theorien als brauchbar erwiesen, desto häufiger wurden Orientierungsmuster herangezogen, um den sozialen 'Standort' eines Berufstätigen zu bestimmen. So wurden die Angestellten ihrem Konsumverhalten, ihrem Bildungsstreben, ihrem Verhältnis zu politischen Parteien, ihrer (mangelnden) gewerkschaftlichen Organisierbarkeit und ihres Berufsbewußtseins wegen oft als am alten, selbständigen Mittelstand orientiert gesehen.¹⁹¹⁾ So umriß K.V. Müller die Angestellten als "eine unzweifelhaft eigenständige, funktional wie durch Siebung und Mentalität deutlich integrierte Leistungsgruppe".¹⁹²⁾

Durch die technologischen und organisatorischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte hat sich jedoch ein neues Bild der Angestellten ergeben. Überwogen zunächst qualifizierte Tätigkeiten mit leitendem und anordnendem Charakter,¹⁹³⁾ so findet sich heute die Mehrheit der Angestellten mit geringer qualifizierten Tätigkeiten ausführender Art befaßt.¹⁹⁴⁾ Es scheint kein Kriterium mehr

190) Vgl. die 'Delegationstheorie' von Croner, F., Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt-Wien 1954.

191) Vgl. z.B. Müller, K.V., Die Angestellten in der hoch-industrialisierten Gesellschaft, Köln-Opladen 1957, Bd. 6 der Schriftenreihe des Instituts für empirische Soziologie, S. 53; Croner, F., Soziologie der Angestellten, a.a.O., S. 149 f.

192) Müller, K.V., Die Angestellten..., a.a.O., S. 52.

193) Vgl. Croner, F., Soziologie..., A.a.O., S. 36.

194) Vgl. z.B. Vilmar, F., Industrielle Arbeitswelt, Nürnberg 1974, S. 96 f.

sichtbar, das in befriedigender Weise eine Abgrenzung zwischen Angestellten und Arbeitern ermöglichen könnte. Bei einer Aufteilung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten auf 13 Funktionsgruppen¹⁹⁵⁾ zeigte sich sogar eine starke Überlappung von Arbeiter- und Angestelltenpositionen in den unteren Funktionsgruppen zwei und drei: In diesem Bereich befanden sich ein Drittel der Arbeiterschaft und die Hälfte aller Angestellten.¹⁹⁶⁾

Da die Minderheit leitender Tätigkeiten hauptsächlich von männlichen, die Mehrheit der wenigen qualifizierten Tätigkeiten von weiblichen Angestellten ausgeführt wird,¹⁹⁷⁾ scheint sich zur Bestimmung des sozialen Standortes der Angestellten eine geschlechtsspezifische Aufteilung anzubieten. Die 'traditionellen' Angestelltenpositionen scheinen auf männliche Angestellte beschränkt zu sein, wogegen bei den meisten weiblichen Angestellten der Unterschied zu Arbeiterinnen nur gering zu sein scheint. Der abnehmende Prozentsatz derjenigen (männlichen) Angestellten, denen 'abgeleitete Unternehmerfunktionen' zugeschrieben werden können, hat darüber hinaus zu neuen

195) Vgl. Claessens, D., Fuhrmann, J., Hartfiel, G., Zirwas, H., Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide. Eine empirisch-soziologische Studie über die Verteilung der Arbeitsplätze von Angestellten und Arbeitern, ihre Personaldaten und Arbeitsverdienste in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft (Hrsg. O. Stammer), Berlin 1959, S. 45.

196) Vgl. ebd., S. 42.

197) Vgl. Steiner, H., Soziale Strukturveränderungen..., a.a.O., S. 117; Claessens, D. u.a., Angestellte..., a.a.O., S. 45, - in den höheren Funktionsgruppen ab Bereich 4 befanden sich in der Untersuchung Claessens' nur 13,7% der weiblichen Angestellten. Vgl. auch Wirtschaft und Statistik 1971, S. 679 ff.; Bolte, K.M. u.a., Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 95.

Abgrenzungsproblemen innerhalb der Angestelltenschaft geführt, die die 'Leitenden Angestellten' betreffen.¹⁹⁸⁾

Sowohl die Strukturveränderungen innerhalb der Angestelltenschaft wie die starke Zunahme neuer Angestelltenberufe¹⁹⁹⁾ - vor allem durch die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung -²⁰⁰⁾ haben aus der einstmals relativ homogenen Gruppe, die als 'typische Mittelschicht' galt, eine 'mehrschichtige' Gruppe werden lassen, durch die 'wesentliche Trennlinien' gehen.²⁰¹⁾ Angesichts der Heterogenität der Angestelltenschaft, ihrer Streuung über die gesamte Prestigeskala hinweg, kann man heute die Angestellten keinesfalls mehr als eine besondere, eigene Gesellschaftsschicht ansehen.²⁰²⁾

Die objektive 'Spannweite' der Angestelltenschaft schlägt sich auch in der subjektiven sozialen Einschätzung der Angestellten nieder. Dies geht aus einer Untersuchung über die Selbsteinstufung von Berufstätigen hervor, bei der

-
- 198) Vgl. Hartfiel, G., Angestellte..., a.a.O., S. 80 ff.; Hartmann, H., Bock-Rosenthal, E., Helmer, E., Leitende Angestellte, Neuwied-Berlin 1973, S. 27 ff.
- 199) Vgl. Bolte, K.M., Aschenbrenner, K., Kreckel, R., Schultz-Wild, R., Struktur und Wandel der Gesellschaft, Nr. 8: Beruf und Gesellschaft in Deutschland, Opladen 1970, S. 46.
- 200) Vgl. Pirker, Th., Bürotechnik. Zur Soziologie der maschinellen Informationsverarbeitung, Stuttgart 1963, S. 79 ff.
- 201) Vgl. Neundörfer, L., Die Angestellten, neuer Versuch einer Standortbestimmung, Stuttgart 1961, S. XI.
- 202) Vgl. Bolte, K.M. u.a., Soziale Schichtung, a.a.O., S. 296 f.; Claessens, D. u.a., Angestellte und Arbeiter..., a.a.O., S. 103; Bolte, K.M., Neidhardt, F., Holzer, H., Deutsche Gesellschaft im Wandel, Bd. 2, Opladen 1970, S. 332.

sich die Angestellten von der oberen Mittelschicht ('leitende Angestellte') über die mittlere und untere Mittelschicht bis zur oberen Unterschicht ('unterste Angestellte') einordneten.²⁰³⁾ Dies bestätigt nicht die Auffassung Croners, die Angestellten seien - unabhängig von ihrer objektiven Heterogenität, die er als lediglich technisch-funktional und durch wechselseitige Koordination als ein 'Nebeneinander' betrachtet, - durch ein subjektives Gefühl der Zusammengehörigkeit und das Bewußtsein spezifischer Eigenständigkeit geprägt.²⁰⁴⁾ Eine eigene soziale Identität kann heute lediglich für die relativ kleine Gruppe der leitenden Angestellten angenommen werden.²⁰⁵⁾

Was die Angestellten - abgesehen von der arbeits- und sozialrechtlichen Definition - als eigene soziale Gruppe erscheinen lassen könnte, ist ihr potentieller Aufstieg innerhalb einer Hierarchie, der sich gerade aus der Heterogenität, aus den unterschiedlichen Karrierestufen ergibt und so ein gemeinsames 'ähnliches' Bewußtsein aufgrund ähnlicher (Aufstiegs-) Erwartungen ermöglichen könnte: Sogar wenn - durch mengenmäßige Verteilung auf den verschiedenen Qualifikationsebenen und durch Bildungsbarrieren - die tatsächlichen Aufstiegschancen weit hinter den potentiellen Aufstiegsmöglichkeiten zurückbleiben (wie im folgenden Abschnitt zu zeigen sein wird), scheint die potentielle Aufstiegsmöglichkeit durch das Vorhandensein einer Hierarchie, die Art der Tätigkeit

203) Vgl. Moore, H., Kleining, G., Das soziale Selbstbild der Gesellschaftsschichten in Deutschland, in: KZSS Nr. 12 (1960), S. 91.

204) Vgl. Croner, F., Soziologie..., a.a.O., S. 75 f. und 271; ders., Die Angestellten..., a.a.O., S. 199.

205) Vgl. Hartmann, H. u.a., Leitende Angestellte, a.a.O., S. 35 ff.

und die Art der Behandlung 'als Angestellte' durch Betriebe und Behörden ein ähnliches Bewußtsein innerhalb der Angestelltenschaft zu bewirken, das von dem der Arbeiterschaft unterschieden werden kann. Doch führt gleiches oder ähnliches Bewußtsein unter der Angestellten-schaft nicht unbedingt zu gleichen Verhalten. Es wird angenommen, daß trotz eines (immer noch) ähnlichen Bewußtseins innerhalb der Angestelltenschaft, ihr berufliches Verhalten durchaus unterschiedlicher Art ist, weil dies mehr durch die jeweilige Schichtzugehörigkeit und weniger durch ein gemeinsames Bewußtsein bedingt scheint.

Zusammenfassend könnten die Angestellten dahingehend charakterisiert werden, daß sie - obwohl durch ihre eigenen (Aufstiegs-)Erwartungen sowie durch die Erwartungen der Gesellschaft an 'die Angestellten' eine Art 'Angestellten-Bewußtsein' hervorgerufen wird - in der Gestaltung ihrer Berufslaufbahn schichtspezifisch unterschiedliche Verhaltensweisen zeigen. So betont Bolte: "Die Feststellung, daß die Angestellten keine eigenständige Schicht sind, bedeutet (...) nicht, daß sie keine in gewisser Hinsicht eigenständige Sozialkategorie von Berufstätigen sind. (...) Die rechtliche Herausstellung bestimmter Tätigkeiten als Angestelltenpositionen, die besondere Behandlung dieser Angestellten von seiten der Betriebe, die Aktivität der die Angestellten vertretenden Verbände und die aus diesen Faktoren resultierenden Vorstellungen und Verhaltensweisen bei vielen Angestellten haben die Angestelltenschaft zu einer Gesellschaftskategorie von spezifisch gesellschaftlicher Bedeutung heranwachsen lassen."²⁰⁶⁾

206) Bolte, K.M. u.a., Deutsche Gesellschaft..., a.a.O., S. 333.

2. Qualifikationsstufen und Aufstiegschancen

Daß die Angestellten auf allen Stufen bezüglich Ausbildung, Verfügungsmacht und Verdienst anzutreffen sind, wird auch bei der Betrachtung der fünf Leistungsgruppen deutlich, die in der Wirtschaft der BRD zur Gruppierung der Angestellten verwendet wird.²⁰⁷⁾

- LG I: Angestellte in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis (Ia: Mit einem monatlichen Gehalt von 3.500 DM und darüber; Ib: Mit einem monatlichen Gehalt unter 3.500 DM)
- LG II: Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis, die Angestellte anderer Tätigkeitsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben. Ferner Angestellte mit umfassenden kaufmännischen und technischen Kenntnissen.
- LG III: Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten bzw. mit Spezialtätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten, jedoch keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen.
- LG IV: Angestellte ohne eigene Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch mehr-

207) Vgl. Statistisches Jahrbuch 1967, S. 144; vgl. auch Kloß, H.-G., Zur Struktur der Angestelltenschaft. Ergebnis der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1966, in: Wirtschaft und Statistik, Jg. 1969, H. 6, S. 310 f. Die Festlegung von Leistungsgruppen mit genauer Definition von Tätigkeitsart und Verantwortlichkeit soll auch die Zuordnung einer bestimmten Tätigkeit in die 'richtige' Gehaltsgruppe ermöglichen und so zur innerbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Lohngerechtigkeit beitragen.

jährige Berufstätigkeit, den erfolgreichen Besuch einer Fachschule oder privaten Studiums erworbene Fachkenntnisse voraussetzt.

LG V: Angestellte in einfacher, schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert.

Da sich die Angestelltenschaft - wie schon erwähnt - im Gegensatz zur Arbeiterschaft über alle hierarchischen Ränge einer Organisation verteilt, wird allgemein angenommen, daß die Angestellten die größeren Aufstiegschancen haben.²⁰⁸⁾

Problematisch ist in der empirischen Forschung die Messung des Aufstiegs. Meist wird eine Kombination sozialer und ökonomischer Merkmale herangezogen, was jedoch eine Unterscheidung zwischen der Ursache und den Folgen des Aufstiegs erschwert: Dadurch entsteht die Gefahr, daß 'leicht manipulierbare Aufstiegsattribute' oder 'Aufstiegssurrogate' schon als 'wirklicher' Aufstieg gedeutet werden.²⁰⁹⁾

Nach Fürstenberg muß deutlich zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen des Aufstiegs unterschieden werden, wobei als unabhängiges Aufstiegsmerkmal immer die "Funktionsveränderung des Verhaltensspielraums in Richtung größerer Befugnisse" gelten kann.²¹⁰⁾

Allgemein bedeutet Aufstieg die Erreichung einer 'höheren' sozialen Lage eines Individuums, wobei die Berufstätigkeit als häufigstes Kriterium genannt wird. Voraussetzung ist ein 'Schichtungsgefüge', in dessen Rahmen Aufstiegsprozesse stattfinden können.²¹¹⁾ Durch die wachsende Differenzierung und Dynamisierung der Berufswelt hat das soziale Merkmal 'Beruf' jedoch immer mehr seine Eignung zur Kenn-

208) Vgl. Croner, F., Der Angestellte von heute, in: Bayer, H. (Hrsg.), Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management, Berlin 1961, S. 137, und ders., Soziologie..., a.a.O., S. 147 f.

209) Vgl. Fürstenberg, F., Das Aufstiegsproblem..., a.a.O., S. 47.

210) Ebd., S. 46.

211) Vgl. Mayntz, R., Begriff und empirische Erfassung..., a.a.O., S. 223.

zeichnung der sozialen Stellung verloren und wird daher immer mehr durch Begriffe wie z.B. 'berufliche Situation' ersetzt.²¹²⁾

Die Unbrauchbarkeit abhängiger bzw. 'sekundärer' Aufstiegsmerkmale zur Definition von Aufstieg ergibt sich aus der Beobachtung, daß sekundäre Aufstiegsmerkmale nicht nur als Folge von 'primären' auftreten, sondern auch ohne Machtzuwachs, ja gerade um das Fehlen neuer Befugnisse zu kompensieren, oder gar zu kaschieren.

Eine genaue Festlegung der Aufstiegsinhalte im Sinne eines sozialen Machtzuwachses ist aber nur möglich, wenn man sich auf einen Sozialsektor beschränkt, indem einzelne soziale Distanzgrade bestimmt werden können. Dadurch kann zwar nur ein Teil der sozialen Wirklichkeit erfaßt werden - eine bestimmte Gruppe handelnder Subjekte, während eines begrenzten Beobachtungszeitraumes, innerhalb eines bestimmten Sozialgefüges -, doch scheint dies bei der Unfruchtbarkeit globaler Forschungsansätze eine unumgängliche Einschränkung zu sein.²¹³⁾

Die Forderung nach einem unabhängigen Aufstiegs-Merkmal, das nur einen Machtzuwachs bzw. die Ausweitung von Befugnissen mißt, kann durch die Heranziehung des Leistungsgruppenkatalogs für die Angestellten in besonderer Weise erfüllt werden:

In der Zuordnung zu einer bestimmten Leistungsgruppe kommt sowohl die Art der Tätigkeit als auch die Reichweite der Befugnisse und der Grad der Verantwortung für Personen und Sachmittel zum Ausdruck.

Trotz der relativ großen potentiellen Aufstiegsmöglichkeit in einer Angestelltenhierarchie, scheint der Aufstieg im Berufsleben eines Angestellten jedoch kein 'typisches Merkmal' zu sein.²¹⁴⁾ Der Grund könnte in der zahlenmäßi-

212) Vgl. Bolte, K.M. u.a., Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 83. Ein bestimmter Beruf kann in verschiedenen Organisationen - oder innerhalb und außerhalb einer Organisation (als 'Selbständiger') - ganz unterschiedliche soziale Bedeutungen und Machtbefugnisse beinhalten. Das gilt insbesondere für alle Angestelltenberufe bzw. für verwaltende Tätigkeiten, deren Inhalt wegen der zunehmenden Formalisierung und Bürokratisierung stärker durch den formalen Status als durch Berufsbezeichnungen charakterisiert werden. So wird auch die wirtschaftliche und soziale Funktion der Angestellten heute viel eher durch ihre Stellung in der betrieblichen Hierarchie als durch ihre Berufsbezeichnung gekennzeichnet.

213) Vgl. Fürstenberg, F., Das Aufstiegsproblem ..., a.a.O., S. 49.

214) Vgl. Bolte, K.M., Die Angestelltenfrage im Licht der

gen Verteilung auf den verschiedenen Hierarchie-Ebenen liegen, welche die überwiegende Mehrheit der Angestellten auf den unteren Rängen der Hierarchie ausweist,²¹⁵⁾ auf denen die Aufstiegschancen zu den - darüberhinaus zahlenmäßig begrenzten - 'gehobenen Positionen' durch mangelnde Bildung stark beschränkt sind. (Die DAG ermittelte z.B., daß 64% der Angestellten Volksschulabschluß, 29% mittlere Reife und nur 7% Abitur als Schulbildung vorweisen.)²¹⁶⁾

Betrachtet man die Verteilung der männlichen und weiblichen Angestellten auf den verschiedenen Leistungsgruppen, so zeigt sich - wie oben schon angedeutet -, daß auf den unteren drei Leistungsgruppen, die praktisch keine Dispositionsbefugnis beinhalten, die Mehrzahl - 1966 waren es 95% - der weiblichen Angestellten anzutreffen sind (die stärkste Gruppe mit 55% ist in der Leistungsgruppe IV), während sich immerhin 29% aller männlichen Angestellten in den beiden oberen Gruppen mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis befinden.²¹⁷⁾ D.h., da nur 7% der Angestellten ein Abitur vorweisen konnten bzw. 9,1% einen Hochschul- oder Fachschulabschluß hatten,²¹⁸⁾ müssen etwa 20% der männlichen Angestellten von den unteren, an gerin-

Zahlen, in: Bayer, H. (Hrsg.), Der Angestellte..., a.a.O., S. 78. Vgl. auch Henze, L., Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten, Opladen 1961, S. 62; Mills, Ch.W., Menschen im Büro, Köln 1955, S. 375.

215) Vgl. Vilmar, F., Industrielle Arbeitswelt, a.a.O., S. 97.

216) Vgl. DAG-Hefte für Wirtschafts- Sozial- und Kulturpolitik, H. 1: Angestellte und Automation, Hamburg 1967, S. 34. Vgl. auch Claessens, D. u.a., Angestellte..., a.a.O., S. 43; Statistisches Bundesamt, Erwerbstätigkeit und Berufliche Ausbildung, Serie A, Reihe 6, Mikrozensuszusatzbefragung von 1964, Stuttgart-Mainz 1964, S. 17 und 19.

217) Vgl. Kloß, H.-G., Zur Struktur..., a.a.O., S. 311.

218) Vgl. Statistisches Bundesamt, Mikrozensus-Zusatzbefragung von 1964, S. 30.

gere Schul- und Ausbildungsvoraussetzungen gebundenen Rängen in die oberen Gruppen aufgestiegen sein - durch berufliche Weiterbildung und/oder Anciennität. Diese Verteilung bestätigt die oben bereits vermutete Notwendigkeit einer geschlechtsspezifischen Differenzierung bei der Betrachtung der Angestellten: Die 'typische', durch Aufstiegschancen gekennzeichnete Situation der Angestellten scheint lediglich für männliche Angestellte zu gelten, während die Mehrzahl der weiblichen Angestellten praktisch keine Chance zu haben scheint, mit Dispositionsbefugnis ausgestattete Position zu erreichen und sich damit - ähnlich wie die Arbeiterschaft - auf Unterbenenpositionen mit entsprechend geringem Einkommen beschränkt sieht.²¹⁹⁾

Möglicherweise ist die Vorstellung von einem 'typischen' Angestelltenverhalten bzw. einem den Angestellten gemeinsamen Gesellschaftsbild dadurch hervorgerufen worden, daß die meisten Untersuchungen sich auf männliche Angestellte beschränkten. Bei einem inzwischen auf ca. 50% gewachsenen Anteil der weiblichen Angestellten können - nach den festgestellten Unterschieden zwischen den Arbeitsplätzen männlicher und weiblicher Angestellter - gemeinsame Verhaltensweisen aller Angestellter kaum mehr angenommen werden. Es ist vielmehr zu vermuten, daß die 'ähnlichen Verhaltensweisen' - zumindest soweit sie berufliches Anpassungsverhalten betreffen - in Wirklichkeit

219) Vgl. Steiner, H., Soziale Strukturveränderungen..., a.a.O., S. 111, der in Anbetracht dieses Sachverhaltes die 'rein subjektiven, völlig willkürlichen Abgrenzungen zwischen Arbeitern und Angestellten' kritisiert. Vgl. auch Kreckel, R. u.a., Vertikale Mobilität..., a.a.O., S. 60.

doch sehr unterschiedlich sind und eher durch unterschiedliche Schichtzugehörigkeit als durch die Gemeinsamkeit des Angestelltenstatus bestimmt werden.

3. Fluktuationsverhalten

In der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit zeigt sich eine weitere Tendenz der Angleichung zwischen Angestellten und Arbeitern: die jetzige Bundesanstalt für Arbeit ermittelte 1961 für Angestellte in allen Altersgruppen eine etwa gleichgroße Fluktuation wie für Arbeiter.²²⁰⁾

Personen kreis	unter 25 Jahre	25 bis un- ter 45 Jahre	45 Jahre und älter
Angestellte	45,5%	37,0%	17,5%
Arbeiter	42,2%	40,6%	17,2%

Beim Vergleich mit ungelernten und angelernten Arbeitern, Facharbeitern, Beamten, Handwerkern, sonstigen Selbständigen und Landwirten, fand Busch bei den höheren Angestellten die höchste durchschnittliche Anzahl von Organisationswechsel, während die kleinen und mittleren Angestellten an vierter Stelle hinter den Arbeitern und Handwerkern standen.²²¹⁾ Bei den über 20 Jahre im Beruf stehenden zeigten sich die kleinen und mittleren Angestellten jedoch ebenso wechselfreudig wie die ungelernten und angelernten Arbeiter mit langer Berufstätigkeit²²²⁾

220) Vgl. ANBA 11 (1963) S. 10, Tabellenauszug.

221) Vgl. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 122.

222) Vgl. ebd., S. 123.

Bei der Auswertung einer infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 zeigte sich bei der Mehrzahl der Angestellten (ausgenommen die 'gehobenen Angestellten' von denen 52% Abitur oder ein Studium absolviert hatten) eine etwas höhere Quote zwischenbetrieblicher Mobilität als bei den Facharbeitern.²²³⁾ Bei der Einteilung in 'Wechsler' (haben den Betrieb in den letzten 5 Jahren gewechselt'), 'Mobilitätsbereite' ('beabsichtigen den Betrieb in den nächsten 5 Jahren zu wechseln'), 'Immobilie' ('werden bestimmt bleiben und haben nicht gewechselt'), 'faktisch Mobile' ('werden bestimmt bleiben und haben gewechselt') 'potentielle Mobile' ('werden eventuell weggehen und haben nicht gewechselt') und 'Hochmobile' ('werden eventuell weggehen und haben gewechselt') ergaben sich in den verschiedenen Beschäftigungsarten folgende Quoten:²²⁴⁾

	Zahl der Befr. abs. Σ	Wechs- ler %	Mobi- litäts- berei- te %	Immo- bile %	Fak- tisch Mobi- le %	Poten- tiell Mobi- le %	Hoch- mobi- le %
	2.877	26	23	58	15	12	11
gehobene angestellte	122	24	27	63	10	13	14
brige angestellte	781	<u>31</u>	<u>28</u>	51	<u>18</u>	<u>16</u>	<u>12</u>
Shere eamte	56	29	21	59	20	12	9
brige eamte	214	10	15	78	6	10	4
acharbeiter	796	<u>28</u>	<u>27</u>	55	<u>16</u>	<u>14</u>	<u>12</u>
n-, unge- ernte Arbeit.	482	26	25	53	19	9	16

Bezüglich Tätigkeit und Qualifikation fand Busch, daß diejenigen, die in einer qualifiziert kaufmännischen oder höher qualifizierten Tätigkeit gestartet sind (typisch für Angestellte) häufiger den Arbeitsplatz wechseln als die in qualifiziert praktischen Tätigkeiten (typisch für Facharbeiter) gestarteten Berufstätigen.²²⁵⁾

Betrachtet man verschiedene Mobilitätsalternativen wie 'interpositionale' versus 'intrapositionale Mobilität' oder 'Aufstiegsmobilität' versus 'Sicherheitsmobilität',²²⁶⁾ so ist anzunehmen, daß bei den männlichen Angestellten - wegen des relativ geringen strukturellen Zwanges zum Arbeitsplatz- bzw. Berufswechsel bei Angestellten - die intrapositionale Mobilität und die Aufstiegsmobilität dominieren - als typischer Übergang in eine höhere Position der betrieblichen Hierarchie.

223) Vgl. Bunz, A.R., Jansen, R., Schacht, K., Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen, Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Bonn 1974, S. 220.

224) Vgl. ebd., S. 119 f.

225) Vgl. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 160. Nach Busch stehen diese Ergebnisse im Widerspruch zu den nordamerikanischen Mobilitätsuntersuchungen, die eine generell größere Wechselhäufigkeit bei den manuell Tätigen gegenüber den nicht manuell Tätigen ergaben; vgl. ebd., S. 161. Wenn man jedoch einräumt, daß die herkömmliche Trennung zwischen manueller und nicht-manueller Tätigkeit heute nicht mehr als Unterscheidungskriterium zwischen Arbeitern und Angestellten gelten kann, daß ein Teil der Angestellten - trotz kaufmännischer Lehre - quasi 'manuelle' oder 'praktische' Tätigkeiten verrichtet, dann widersprechen sich die Ergebnisse nicht.

226) Vgl. Tebert, W., Schmelzer, H., Die sozialen Voraussetzungen..., a.a.O., S. 58.

Für die spätere Untersuchung über das Anpassungs- bzw. Fluktuationsverhalten in einer Organisation eignen sich die Angestellten - wie bereits erwähnt - in besonderem Maße: Ihre Verteilung auf allen Qualifikationsstufen bzw. ihre Zugehörigkeit zu verschiedenen Schichten erlaubt die Herausarbeitung schichtspezifisch unterschiedlicher beruflicher Verhaltensweisen unter hier gleichen Arbeitsbedingungen innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Art (s.u.).

II. Hypothesen über die sozialen Merkmale 'mobiler' und 'stabiler' Angestellter

Die Fluktuations-Anpassungs-Matrix teilt die Angestellten einer Organisation in 4 Gruppen:

1. Diejenigen, die innerhalb einer Organisation durch Weiterbildung eine aktive Anpassung vollziehen (aktiv/stabil),
2. diejenigen, die sich weiterbilden und die (evtl. deswegen) die Organisation wechseln (aktiv/mobil),
3. diejenigen, die ohne sich weiterzubilden in der Organisation verbleiben (passiv/stabil)
und
4. diejenigen, welche die Organisation wechseln, ohne sich weitergebildet zu haben (passiv/mobil).

Wenn nun die in der Literatur vorhandenen Hypothesen über die sozialen Daten und Merkmale mobiler bzw. immobilier Arbeitnehmer (Zeilen der Matrix) mit Annahmen über den sozialen Hintergrund aktiver oder passiver Anpassung im Arbeitsleben (Spalten der Matrix) in Verbindung gebracht

werden, so können Hypothesen über die sozialen Daten der Mitglieder der 4 Angestellten-Gruppen formuliert werden, d.h. jedem der 4 Matrixfelder ein 'typisches' Merkmals-Muster zugeordnet werden, das u.a. die Merkmale Alter, Betriebszugehörigkeitsdauer, Geschlecht, Familienstand, Schulbildung, Ausbildung, Qualifikationsebene und Tätigkeitsart enthalten soll.

1. In der Literatur vorhandene Hypothesen über die Merkmale 'mobiler' und 'stabiler' Arbeitnehmer

Die verwendeten Hypothesen und Ergebnisse beziehen sich überwiegend auf die für die spätere Untersuchung relevante zwischenbetriebliche Mobilität.

a) Unterschiede bezüglich des Alters

Stegemann kommt nach dem Studium von Fluktuationsuntersuchungen aus Deutschland, Schweden, England, der Schweiz und den USA zu der Schlußfolgerung, daß "ein auffallend markantes und einheitliches Sinken der Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels mit steigendem Lebensalter und mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer (...)" zu verzeichnen ist.²²⁷⁾

Harloff schließt aus dem u-förmigen Verlauf der Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Alter, den Herzberg et al. (1957) aus 23 amerikanischen Studien folgerten, einen umgekehrt-u-förmigen Verlauf der Wechselhäufigkeit in Abhängigkeit vom Alter, genauer: "daß ganz junge Arbeitneh-

227) Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 343.

mer relativ weniger wechseln, daß die Kurve der Wechselhäufigkeit mit zunehmendem Alter dann steigt, um (...) vom Alter von 30 Jahren ab wieder zu fallen."²²⁸⁾ Ein allgemeines Absinken der Fluktuationshäufigkeit mit zunehmendem Alter ergaben Ermittlungen der Bundesanstalt für Arbeit, die in einer repräsentativen Stichprobe von 1962 feststellt, daß 42,6% der Wechsler unter 25 Jahre, 40,2% zwischen 25 und 40 Jahre und 17,2% über 45 Jahre alt waren.²²⁹⁾ Harloff kritisiert die zu grobe Einteilung dieser Altersklassen und ergänzt das Ergebnis durch die Feststellung, daß die jüngste Altersklasse nur 8 bis 9 Jahrgänge umfaßt, gegenüber 20 Jahren bei der 2. und 3. Altersklasse: "Berücksichtigt man dies, so wird zumindest deutlich, daß bei den unter 25-jährigen jeder Jahrgang im Schnitt mehr als das Doppelte zur Gesamtfluktuation beiträgt als die Jahrgänge zwischen 25 und 45 Jahren."²³⁰⁾

Eine infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 erbrachte ebenfalls ein Abnehmen sowohl der vollzogenen als auch der beabsichtigten Mobilität mit zunehmendem Alter.²³¹⁾

228) Harloff, H.J., Der Einfluß psychischer Faktoren..., a.a.O., S. 153. Zum gleichen Ergebnis eines u-förmigen Verlaufs kommt auch Parnes, H.S., Research on Labor Mobility, zit. bei Stegemann, Die statistische Erfassung ..., a.a.O., S. 175.

229) Vgl. ANBA, 11. Jg. (1963), S. 10.

230) Harloff, H.J., Der Einfluß..., a.a.O., S. 155.

231) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 220, Tabellenauszug. ('Wechsler' haben in den letzten 5 Jahren einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel vollzogen, 'Mobilitätsbereite' haben die Absicht, dies in den nächsten 5 Jahren zu tun.)

Merkmale	Wechs- ler	Mobilitäts- bereite	Immo- bile
unter 25 Jahre	43%	52%	27%
25 bis 34 Jahre	38%	32%	45%
35 bis 49 Jahre	23%	18%	65%
50 Jahre u. älter	14%	10%	78%

Die Gründe für dieses Verhalten scheinen einleuchtend: In jungen Jahren befindet sich der Berufstätige noch in einer 'Suchphase' und wird meist noch nicht durch familiäre und damit auch finanzielle Verpflichtungen in seiner Risikobereitschaft eingeschränkt.

Dagegen stellte Busch durch die Sekundäranalyse einer Stichprobe von 1098 Berufstätigen in der BRD, die 1965 vom DIVO-Institut Frankfurt erhoben wurde, eine den übrigen Ergebnissen entgegengesetzte Tendenz fest: Der Anteil der 'Immobilien' ist in der jüngsten Altersgruppe der maximal 10 Jahre im Beruf stehenden mit 53% am größten und sinkt auf 39% bei den zwischen 11 und 20 Jahre im Beruf stehenden, auf 23% bei den zwischen 21 und 34 Jahre Berufstätigen und zeigt 25% bei der ältesten Gruppe mit mehr als 35 Berufsjahren.²³²⁾ Von den restlichen 47% 'Mobilen' in der jüngsten Gruppe hatten 30% lediglich einen Betriebswechsel, 11% zwei, 5% drei und nur 1% mehr als drei Wechsel. Busch folgert daraus, daß dieses Ergebnis "somit die These vom erheblich häufigeren Stellenwechsel der jüngeren Berufstätigen im Vergleich zu ihren älteren Kollegen (...) widerlegt."²³³⁾ Stünden die Ergeb-

232) Vgl. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 121.

233) Ebd., S. 121.

nisse Busch's nur im Gegensatz zu den Schlußfolgerungen Stegemanns, "daß der Großteil aller Arbeitsplatzwechsel (...) auf jüngere Arbeitskräfte mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 2 bis 3 Jahren entfällt",²³⁴⁾ so könnte man annehmen, da Stegemann hierzu überwiegend amerikanische Veröffentlichungen aus den Jahren 1947 bis 1955 heranzog - daß die Situation in der Bundesrepublik in den letzten Jahrzehnten so verschieden von den weiter zurückliegenden amerikanischen Verhältnissen ist, daß die Schlußfolgerungen Stegemanns als - zumindest für die BRD - widerlegt gelten könnten. Da die Ergebnisse Busch's jedoch ebenso den Ergebnissen der Repräsentativerhebung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung von 1961 und der infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 widersprechen, bleibt die Klärung der widersprüchlichen Ergebnisse einer genaueren Prüfung vorbehalten, die an dieser Stelle nicht geleistet werden kann. Leider wird die Vergleichbarkeit der verschiedenen Fluktuationsuntersuchungen - wie allgemein in der empirischen Sozialforschung - durch die unterschiedlichen Erhebungs- und Auswertungs-Methoden und -Perspektiven außerordentlich erschwert.

b) Unterschiede bezüglich der Betriebszugehörigkeitsdauer

Durch den engen Zusammenhang zwischen Alter und Betriebszugehörigkeit ergeben sich hier ähnliche Ergebnisse wie bei der Altersdifferenzierung (abgesehen von den Ergebnissen Busch's; s.o.): Der größte Teil der Arbeitsplatzwechsel fällt auf Berufstätige mit sehr kurzer Betriebs-

234) Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 343.

zugehörigkeitsdauer. "Während im ersten Jahr der Einstellung bis zu vier Fünftel der Arbeiter ausscheiden, sinken die Abgangsquoten mit längerer Betriebszugehörigkeit stark ab. Nach 5 Jahren lagen sie in der Regel unter 10%, oft auch unter 5%."²³⁵⁾ Um das Gewicht der interkorrelierenden Einflußfaktoren Alter und Betriebszugehörigkeit festzustellen, hielt Reynolds bei seinen Untersuchungen jeweils einen der Faktoren konstant und kam dabei zu dem Ergebnis, daß die Dauer der Betriebszugehörigkeit den stärksten Einfluß auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit ausübt, und daß hauptsächlich die Tatsache, daß ältere Arbeitnehmer in der Regel eine längere Betriebszugehörigkeit aufweisen, für den engen negativen Zusammenhang zwischen Alter und Wechselhäufigkeit verantwortlich sei.²³⁶⁾

c) Unterschiede bezüglich des Geschlechts:

Stegemann stellte in amerikanischen, englischen und deutschen Untersuchungen übereinstimmend das Ergebnis fest, daß die Gesamtabgangsziffern der Frauen in ihrer Höhe meist über denen der männlichen Arbeitnehmer lagen.²³⁷⁾ Dabei weist er darauf hin, daß ein beachtlicher Teil der Abgangsziffern bei Frauen durch einen Beschäftigungsstatuswechsel verursacht werden, d.h. hier vor allem durch Austritt aus dem Berufsleben zwecks Übernahme familiärer Pflichten. Bezüglich des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels schienen Frauen jedoch - vor allem

235) Lutz, B., Weltz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel..., a.a.O., S. 166.

236) Vgl. Reynolds, L.G., The Structure of Labor Markets - Wages and Labor Mobility in Theorie and Practice, New York 1951, S. 23 ff.

237) Vgl. Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 344.

in den höheren Altersgruppen - weniger 'mobil' zu sein als Männer.²³⁸⁾ Das entspricht auch einer Ermittlung der Bundesanstalt für Arbeit, die bei Frauen 1,4% weniger zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel als bei Männern feststellte.²³⁹⁾ Die infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 zeigte jedoch sowohl bei den Befragten, welche in den letzten 5 Jahren einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel vollzogen hatten wie auch bei jenen, die in den folgenden 5 Jahren einen Wechsel beabsichtigten, einen höheren Prozentsatz bei weiblichen Arbeitnehmern: 32% gegenüber 27% bei männlichen 'Wechsler' und 32% gegenüber 23% bei männlichen 'Mobilitätsbereiten'.²⁴⁰⁾

Fox differenzierte die Wechselhäufigkeit sowohl nach Geschlecht als auch nach Altersklassen und fand (in nicht-repräsentativen Studien in England) den höchsten Fluktuationsgrad bei Männern in der Altersklasse '18 bis 20 Jahre' während er bei Frauen in der Altersklasse '25 bis 30 Jahre' lag.²⁴¹⁾ Bei einer Gegenüberstellung gleicher Altersklassen männlicher und weiblicher Angestellter in Hessen (1957) ergab sich eine im allgemeinen kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer bei Frauen.²⁴²⁾ Differenziert man zusätzlich nach dem Familienstand, so zeigt sich, daß ledige ältere Frauen besonders 'stabil' sind.²⁴³⁾

238) Vgl. ebd., S. 142.

239) Vgl. ANBA, 9. Jg. (1961) Nr. 5, S. 237.

240) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 220.

241) Vgl. Fox, R., Englische Untersuchungen über Begriff, Kosten, Wechselbeziehungen und Bekämpfung der Fluktuation, in: Hessisches Institut für Betriebswirtschaft (Hrsg.), Warum Arbeitskräfte wechseln?, Düsseldorf 1960, S. 144.

242) Vgl. Staat und Wirtschaft in Hessen, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Effektivverdienste der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft Hessens, Statistische Mitteilungen, 14 Jg. (1959), S. 268.

243) Vgl. Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 180.

Da die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit bei Frauen weniger durch Arbeitsmarktverhältnisse als durch Familienverhältnisse bestimmt wird, hat sie eine geringere Streubreite im Zeitverlauf als bei Männern: Nach amerikanischen Ermittlungen von 1950 bis 1954 sanken die Ziffern für Frauen "kaum unter 20% im Jahr, wohingegen die entsprechenden Ziffern für männliche Arbeitnehmer teilweise bis auf 7% (...) fielen."²⁴⁴⁾

d) Unterschiede bezüglich des Familienstandes

In der Literatur wird überwiegend von der Hypothese ausgegangen, daß familiäre Bindungen die Mobilität der Arbeitnehmer hemmen. So nimmt auch Daheim an, daß der 'soziale Druck von seiten der Zeugungsfamilie' in Richtung auf einen Verbleib an einer Arbeitsstätte wegen der größeren finanziellen Sicherheit 'sehr stark' ist,²⁴⁵⁾ doch ergeben sich in den verschiedenen Untersuchungen keine einheitlichen Ergebnisse. Zur genaueren Betrachtung dieses Einflußfaktors muß nach dem Geschlecht differenziert werden und die starke Interkorrelation mit dem Einflußfaktor 'Alter' beachtet werden: In verschiedenen amerikanischen Studien wurde festgestellt, daß die Einflußgröße 'Alter' offensichtlich stärkeren Einfluß auf die Wechselhäufigkeit hat als die Einflußgröße 'Familienstand', denn bei Konstanthaltung des Alters zeigten sich nahezu gleich hohe Arbeitsplatzwechselziffern für ledige und verheiratete Männer.²⁴⁶⁾ Fox fand bei seinen Studien in England, daß im Alter zwischen 30 und

244) Ebd., S. 186.

245) Vgl. Daheim, H., Der Beruf in der modernen Gesellschaft, Köln-Berlin 1970, S. 146.

246) Vgl. Kitagawa, E.M., Reiss, A.J. Jr., The Mobility of Chicago Workers, zit. bei Stegemann, G., Die statistische Erfassung ..., a.a.O., S. 194.

40 Jahren ledige Männer 'mobiler' waren als verheiratete Männer, während umgekehrt bei den Frauen dieser Altersklasse die verheirateten 'mobiler' als die ledigen waren. In der Altersklasse zwischen 40 und 50 Jahren zeigten sich sowohl die männlichen wie die weiblichen Verheirateten etwas 'mobiler' als ihre unverheirateten Kollegen bzw. Kolleginnen.²⁴⁷⁾ Zu ähnlichen Ergebnissen kam Meidner bei Untersuchungen in schwedischen Betrieben: Unverheiratete Männer hatten durchweg höhere Arbeitsplatzwechselziffern als verheiratete, während bei den Frauen die verheirateten in allen Altersklassen 'mobiler' waren als die ledigen, was durch den schon erwähnten häufigen Berufsstatuswechsel bei Frauen durch familiäre Verpflichtungen verursacht sein dürfte.²⁴⁸⁾ Die infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 zeigte sowohl bei Männern wie bei Frauen eine höhere vollzogene Mobilität bei ledigen mit 37% gegenüber 25% bei verheirateten Männern bzw. 35% bei ledigen Frauen gegenüber 32% bei verheirateten und eine höhere Mobilitätsbereitschaft bei ledigen Männern mit 48% gegenüber 19% bei verheirateten bzw. 42% bei ledigen Frauen gegenüber 27% bei verheirateten. Der Einfluß des Familienstandes auf das zwischenbetriebliche Mobilitätsverhalten ist bei Männern demnach erheblich größer als bei Frauen. So ist auch der Anteil verheirateter Männer an den 'Immobilien' (die weder gewechselt hatten noch dies beabsichtigen) mit 63% fast doppelt so groß wie der Anteil der ledigen mit 35%, während bei Frauen 50% verheiratete 41% ledigen 'Immobilien' gegenüberstehen.²⁴⁹⁾ Nach den Auswertungen Busch's

247) Vgl. Fox, R., Englische Untersuchungen..., a.a.O., S. 144.

248) Vgl. Meidner, R., Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning, zit. bei Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 195.

249) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 220.

wechselten jedoch - im Gegensatz zu allen erwähnten Untersuchungen und entgegen seiner eigenen Hypothese - verheiratete Männer durchgehend häufiger als unverheiratete und zwar in allen Altersgruppen.²⁵⁰⁾

e) Unterschiede bezüglich der Schul- und Ausbildung

Bildung wurde relativ seltener als andere Merkmale im Zusammenhang mit der Fluktuationshäufigkeit untersucht. Die amerikanischen Studien, die Stegemann heranzog, zeigten überdies keine einheitlichen Resultate: ergab sich eine positive Korrelation zwischen Schul- bzw. Berufsausbildung und Arbeitnehmermobilität, so wurde dies auf die bessere Übersicht der Gebildeteren über die Marktlage und auf ihre bessere Anpassungsfähigkeit an neue Situationen zurückgeführt; ergab sich ein negativer Zusammenhang (was häufiger war), so sah man den Grund dafür in der größeren Identifizierungsmöglichkeit bei höherer Berufsqualifikation, was zu größerer Berufszufriedenheit und somit zu größerer Stabilität führen soll.²⁵¹⁾ Letztere Argumentation wird gestützt durch Ergebnisse der infas-Repräsentativerhebung, die mit steigender Qualifizierung eine zunehmende Berufsverbundenheit und somit auch eine steigende Zufriedenheit mit dem Inhalt der beruflichen Tätigkeit zeigt.²⁵²⁾

250) Vgl. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 141 und 161.

251) Vgl. Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 206 f.

252) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 231, Tabellenauszug.

Merkmale	Am liebsten würden.....		
	bei der jetzigen Tätigkeit bleiben	in Pension gehen/nicht arbeiten	andere be- rufliche Tätigkeit versehen
Volksschule ohne Lehre	51%	15%	32%
Volksschule mit Lehre	61%	13%	25%
Mittel-/ Fachschule	67%	10%	22%
Abitur/Studium	74%	8%	14%

Wenn man annimmt, daß mit steigender Bedeutung des Arbeitsinhaltes die Bedeutung der äußeren Arbeitsbedingungen abnimmt, so wird sowohl die Berufsmobilität wie die Arbeitsplatzmobilität mit zunehmender Berufsbindung sinken. Für einen negativen Zusammenhang zwischen Bildung und Mobilität sprechen auch die Untersuchungen Wilensky's, der für nicht professionalisierte Berufspositionen eine hohe Wechselhäufigkeit ermittelte.²⁵³⁾ Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch Claessens u.a., wenn sie feststellen, daß mit höherer Funktionsgruppe sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte die Anteile der Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit steigen.²⁵⁴⁾

Auch in englischen Studien überwiegen Ergebnisse, die zeigen, daß 'unskilled' und 'semiskilled' häufiger ihren Arbeitsplatz wechseln als 'skilled'.²⁵⁵⁾ Dagegen kommt

253) Vgl. Wilensky, H., Work, careers, and social integration, in: International Social Science Journal, Bd. 12 (1960), S. 554.

254) Vgl. Claessens, D. u.a., Angestellte und Arbeiter..., a.a.O., S. 127.

255) Vgl. Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 218.

Busch in seiner Untersuchung zu dem Ergebnis, daß die 'jeweils besser ausgebildeten Akteure' offenbar einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel 'positiver bewerten'.²⁵⁶⁾ Das entspricht auch der Hypothese von Daheim, daß Berufstätige mit besserer Ausbildung aufgrund ihrer größeren Chancen, eine befriedigende Tätigkeit zu finden, häufiger den Arbeitsplatz wechsellns schlecht ausgebildete.²⁵⁷⁾ Dieser Zusammenhang gilt nach Busch jedoch nicht für 'professionals': In seiner Untersuchung haben 'Berufstätige mit einer professionellen Ausbildung' genauso selten die Arbeitsorganisation gewechselt, wie Berufstätige ohne Berufsausbildung²⁵⁸⁾ ebenso wie Berufstätige mit Abitur seltener den Arbeitsplatz wechselten als Berufstätige mit Volksschul- oder Mittelschulabschluß.²⁵⁹⁾ Die infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 ergab bei denjenigen Befragte, welche in den letzten 5 Jahren den Arbeitsplatz gewechselt hatten, einen abnehmenden Prozentsatz mit zunehmender Bildung und Ausbildung bis zu Mittel- und Fachschülern, während die Abiturienten bzw. Hochschüler wieder eine (geringfügig) höhere Wechselquote hatten, die jedoch immer noch niedriger war als die der Volksschüler mit Lehre. Der gleiche Verlauf ergab sich bei den Befragten, welche gewechselt hatten, aber am neuen Arbeitsplatz bestimmt bleiben ('faktisch Mobile'). Dagegen stieg der Prozentsatz derer, die nicht gewechselt hatten, aber dies in den nächsten 5 Jahren vorhatten ('potentiell Mobile') und derer, die abgesehen von ihrem bisherigen Mobili-

256) Vgl. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 160.

257) Vgl. Daheim, H., Der Beruf..., a.a.O., S. 146.

258) Vgl. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 161.

259) Vgl. ebd., S. 158.

tätsverhalten in den nächsten 5 Jahren einen Wechsel beabsichtigten ('Mobilitätsbereite') mit zunehmender Bildung und Ausbildung durchgehend an:²⁶⁰⁾

Merkmale	Wechs- ler	Mobi- litäts- bereite	Immo- bile	Fak- tisch Mobi- le	Poten- tiell Mobi- le
Volksschule ohne Lehre	32%	20%	59%	20%	8%
Volksschule mit Lehre	29%	26%	55%	17%	14%
Mittel-/ Fachschule	25%	27%	59%	12%	15%
Abitur/ Studium	26%	33%	52%	14%	20%

Der Unterschied zwischen dem Verlauf der Anteile bei 'Wechslern' und 'Mobilitätsbereiten' könnte damit erklärt werden, daß es sich bei den Mobilitätsbereiten stärker als bei den Wechslern um freiwillige (geplante) Wechsel handelt, die von Höherqualifizierten aufgrund ihrer besseren Transparenz und besseren Arbeitsmarktchancen mit geringerem Risiko und daher häufiger beabsichtigt werden können.²⁶¹⁾ Außerdem zeigte sich, daß die Mobilitätsbereitschaft vor allem von der Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen abhängt.²⁶²⁾ Da der Wunsch nach Aufstieg mit zunehmender Ausbildung steigt (s.u.), werden Hochqualifizierte am ehesten unzufrieden sein und

260) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 220, Tabellenauszug.

261) Vgl. ebd., S. 223.

262) Vgl. ebd., S. 225.

daher grundsätzlich mobilitätsbereiter als die mittel und gering Ausgebildeten.

Die verschiedenen Ergebnisse können in drei Schaubildern verdeutlicht werden:

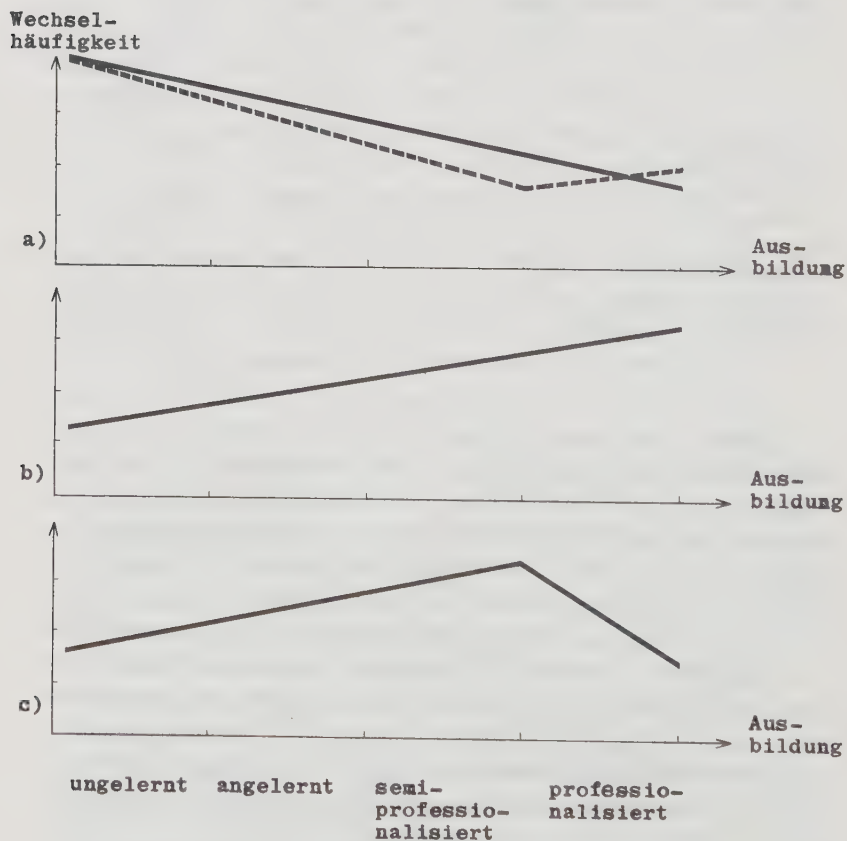


Abb. a) zeigt als Ergebnis der meisten amerikanischen und englischen Untersuchungen und tendenziell auch der infas-Erhebung bezüglich der 'Wechsler' und der 'faktisch Mobilen' einen negativen Zusammenhang zwischen Ausbildung und Wechselhäufigkeit,

Abb. b) zeigt den von Daheim postulierten positiv linearen Zusammenhang der auch bei den 'Mobilitätsbereiten' der infas-Erhebung vorhanden war und

Abb. c) den von Busch ermittelten kurvi-linearen Zusammenhang, der die größte Wechselhäufigkeit bei den Semiprofessionals ergab.

f) Unterschiede bezüglich der Tätigkeitsart:
'kaufmännisch' oder 'technisch'

Diese Unterscheidung spielt hauptsächlich bei männlichen Angestellten eine Rolle, da weibliche Angestellte fast ausschließlich kaufmännische Tätigkeiten verrichten.

Nach einer Untersuchung männlicher Angestellten in der BRD (1957) fanden sich in der Gruppe mit kurzer Betriebszugehörigkeit ein etwas größerer Prozentanteil der Techniker (38% gegenüber 35,6%), in der großen Gruppe mittlerer Betriebszugehörigkeit (3 bis 15 Jahre) ein Überwiegen der kaufmännischen Angestellten (43,8% gegenüber 39,1%) und in der Gruppe mit über 15-jähriger Zugehörigkeit wieder ein geringfügiges Überwiegen der Techniker (22,9% gegenüber 20,6%).²⁶³⁾ Eine weitere Untersuchung männlicher Angestellter im Bundesland Hessen (1957), die nach Altersgruppen differenzierte, zeigte, daß die technischen Angestellten in den drei unteren Altersgruppen (bis unter

263) Vgl. Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 216.

45) mobiler waren, während sie in den Altersgruppen über 45 stabiler als die kaufmännischen Angestellten waren.²⁶⁴⁾ Die Tendenz, daß technische Angestellte insgesamt häufiger ihren Arbeitsplatz wechseln als kaufmännische Angestellte, könnte mit ihrer - durch Normung und Typisierung im Konstruktionsbereich - größeren Austauschbarkeit begründet werden. Andererseits wurde in den letzten Jahren durch Rationalisierung im Bürobereich auch bei den kaufmännischen Angestellten eine etwas stärkere Austauschbarkeit und damit eine Mobilitätsförderung bewirkt, jedoch nur auf den unteren Qualifikationsstufen, auf denen rationalisierbare, typische 'Büro-Arbeiten' anfallen, was hauptsächlich die weiblichen Angestellten betrifft.

Dies legt nahe, daß beim Vergleich zwischen der Fluktuationshäufigkeit von kaufmännischen und technischen Angestellten auch die Qualifikationsstufe berücksichtigt werden muß. Werden nämlich nur männliche Angestellte untersucht, so werden im kaufmännischen Sektor überwiegend die oberen Qualifikationsstufen erfaßt (die unteren Stufen sind ja fast ausschließlich von weiblichen Angestellten besetzt), wogegen im technischen Sektor auch mittlere und untere Qualifikationsstufen enthalten sind. Sollte der größere Anteil an höher-qualifizierten bei den männlichen Angestellten im kaufmännischen Bereich für die tendenziell größere Stabilität der kaufmännischen Angestellten verantwortlich sein, so würde dies die These von Schaubild a) und evtl. von c) im vorigen Abschnitt stützen, daß nämlich besser ausgebildete Arbeitnehmer seltener den Arbeitsplatz wechseln.

264) Vgl. ebd., S. 217.

Doch stellten Claessens u.a. beim Vergleich zwischen kaufmännischen Sachbearbeitern und technischen Angestellten in einer vergleichbar hohen Funktionsgruppe ebenfalls eine etwas größere Arbeitsplatzwechselhäufigkeit bei den Technikern fest, was sie damit begründeten, daß die mehr praktisch orientierte Berufserfahrung der kaufmännischen Angestellten eine stärkere Betriebsgebundenheit bedingt, als die mehr theoretische Fachausbildung bei Technikern.²⁶⁵⁾

2. Typische Merkmalskombination bei 'mobilen' und 'stabilen' Angestellten

Die erörterten allgemeinen Hypothesen über die Merkmale 'mobiler' und 'nicht-mobiler' bzw. 'stabiler' Arbeitnehmer sollen im Folgenden unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Angestelltenschaft, zur Kennzeichnung der mobilen und stabilen Angestellten (der beiden Zeilen der Fluktuations-Anpassungs-Matrix) herangezogen werden. Anschließend werden die Merkmale aktiver und passiver Anpassung zur Kennzeichnung der Spalten der Matrix benutzt.

a) Merkmale 'mobiler' Angestellter

Es ist zu vermuten - nach den überwiegenden Ergebnissen der aufgeführten Untersuchungen - daß die 'mobilen' Angestellten in ihrer Mehrzahl aus jüngeren Altersgruppen (etwa bis 35 Jahre) gebildet werden, deren Betriebszugehörigkeitsdauer meist unter 5 Jahre liegt.

265) Vgl. Claessens, D. u.a., Angestellte und Arbeiter..., a.a.O., S. 128.

Weiterhin wird angenommen, daß der Anteil der weiblichen Angestellten überwiegt, da einerseits die Untersuchungen eine etwas höhere Fluktuation bei Frauen allgemein ergaben und andererseits der Anteil der Frauen im Angestelltenbereich in den vermuteten 'mobilen' unteren Altersgruppen besonders groß sein dürfte.²⁶⁶⁾ In Abhängigkeit vom Alter dürfte sich auch ein größerer Teil Unverheirateter bei den 'Mobilen' als bei den 'Stabilen' befinden; es kann jedoch angenommen werden, daß abgesehen vom Alter kein erheblicher Unterschied im Fluktuationsverhalten zwischen Ledigen und Verheirateten besteht.

Bezüglich der Ausbildung und Qualifikation überwiegt die Auffassung vom eher negativen Zusammenhang zwischen Ausbildung und Fluktuationshäufigkeit, d.h. es wird vermutet, daß der Anteil der unteren Schulabschluß-, Ausbildungs- und Berufsqualifikationsstufen bei den 'Mobilen' etwas größer ist als bei den 'Stabilen', da für diese Berufstätigen ein Betriebswechsel die einzige Chance zu sein scheint, ihre Arbeitssituation zu verbessern, nachdem innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten für sie praktisch nicht gegeben sind.²⁶⁷⁾ Darüberhinaus scheint die bei Höherqualifizierten anzunehmende größere Berufsbindung eine stärkere Berufszufriedenheit und damit auch eine größere Stabilität bei höher Ausgebildeten zu bewirken. (In der infas-Erhebung war der Anteil der Immobilen bei denjenigen, die eine große Berufszufriedenheit zeigten, fast doppeltso hoch wie bei denen, die mit ihrer Tätigkeit eher unzufrieden waren.)²⁶⁸⁾ Da der Anteil der

266) Vgl. Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 178 und 181. Vgl. auch Bolte, K.M., Die Angestelltenfrage..., a.a.O., S. 84; Bolte, K.M. u.a., Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 97.

267) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 223.

268) Vgl. ebd., S. 225.

als besonders 'mobil' angesehenen Ungelernten und Angelernten bei den Angestellten jedoch viel kleiner sein dürfte als bei den Arbeitern,²⁶⁹⁾ ist auch bei den Fluktuierenden der bei Angestellten dominierende Berufsschulabschluß als häufigster Bildungsgrad zu erwarten.

Bezüglich der Tätigkeitsrichtung ist anzunehmen, daß die kaufmännischen Angestellten - wegen des vermuteten hohen Anteils an Frauen in den unteren 'mobilen' Altersklassen - in der Gruppe der 'Mobilen' überwiegen.

b) Merkmale 'stabiler' Angestellter

Entsprechend den vorhergehenden Annahmen ist zu erwarten, daß sich bei den 'nicht-mobilen' bzw. 'stabilen' Angestellten hauptsächlich die 35- bis 65-jährigen befinden, die zum größten Teil eine über 10-jährige Betriebszugehörigkeit besitzen.²⁷⁰⁾ Wahrscheinlich wird auch die stärkere Ausprägung des Sicherheitsbedürfnisses in dieser Altersgruppe zu ihrer größeren Stabilität beitragen, nach dem Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung mit der Dauer der Zugehörigkeit wachsen und bei einem Betriebswechsel verfallen würden, was häufig als 'institutionalisierte mobilitätshemmende Mechanismen' beklagt wird.²⁷¹⁾

269) Vgl. Claessens, D., u.a., Angestellte und Arbeiter ..., a.a.O., S. 43, wonach nur 26,4% aller Angestellten ungelernt oder angelernt sind gegenüber 78,7% bei den Arbeitern.

270) Zur Gruppe der 'Stabilen' wurden in der späteren Untersuchung alle Angestellten ab 5 Jahre Betriebszugehörigkeit gezählt; s.u. Kap. D.

271) Vgl. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 125; dagegen Clade, H., Mobilität der Arbeitskräfte. Volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Aspekte, in: Beiträge des deutschen Industrieinstituts, Nr. 5 (1967), S. 15 f.
Am 5.12.1974 wurde im Deutschen Bundestag jedoch ein

Da in den höheren Altersgruppen vermutlich relativ weniger weibliche Angestellte sind,²⁷²⁾ ist zu erwarten, daß die Gruppe der 'Stabilen' überwiegend männliche Angestellte beinhaltet, die außerdem - aufgrund der Altersgruppe - zum größten Teil verheiratet sein werden.

Bezüglich der Ausbildung ist anzunehmen, daß der größte Teil dieser Gruppe einen Berufsschulabschluß besitzt, der Anteil an Ungelernten und Angelernten sehr gering ist, ebenso wie der Anteil an Abiturienten bzw. Akademikern.²⁷³⁾

Es ist weiterhin zu erwarten, daß sich die Mehrzahl der (über 35-jährigen) 'Stabilen' in den mittleren bis oberen Qualifikationsstufen befindet; nicht nur wegen des immer noch dominierenden Senioritätsprinzips,²⁷⁴⁾ sondern evtl. auch aufgrund eines aufstiegsfördernden höheren Anteils an inner- und außerbetrieblicher Weiterbildung der 'Stabilen'. So konnte in einer Untersuchung über den Zusammenhang zwischen Fortbildung und Fluktuation die Hypothese, daß berufliche Fortbildung zu einem besonders häufigen Wechsel des Betriebes führt, eindeutig widerlegt werden.²⁷⁵⁾ Ebenso zeigte eine Analyse der

Gesetz verabschiedet, das die betriebliche Altersversorgung dahingehend absichert, daß die Ansprüche des Arbeitnehmers weder bei Betriebswechsel noch bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers verloren gehen - was die mobilitätshemmende Wirkung von Betriebsrenten weitgehend abbauen dürfte.

- 272) Eine Ausnahme bilden wahrscheinlich ledige; vgl. Gardner, B.B., Moore, D.G., Praktische Menschenführung im Betrieb, Köln-Opladen 1957, S. 160.
- 273) So vermutet Daheim in dieser Gruppe die Mehrheit der Berufstätigen mit wenig oder gar nicht professionalisierter Ausbildung, da eine lange Betriebszugehörigkeit diesen Arbeitnehmern die beste Beförderungschance gewährleiste. Vgl. Daheim, H., Der Beruf ..., a.a.O., S. 146.
- 274) Vgl. Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 115.
- 275) Vgl. Brinkmann, Ch. u.a., Die berufliche Fortbildung..., a.a.O., Heft 2, S. 122.

Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen der DAG, daß bei den über 40-Jährigen 90% im letzten halben Jahr nicht gewechselt hatten und auch für die Zukunft nicht die Absicht hatten, den Betrieb zu wechseln.²⁷⁶⁾ Schließlich ist anzunehmen, daß - da von einer Mehrheit von männlichen Angestellten über 35 Jahren bei den 'Stabilen' ausgegangen wurde - der Anteil der technischen Angestellten überwiegt, da bei männlichen Industrie-Angestellten der Anteil der Techniker gegenüber den kaufmännisch Ausgebildeten allgemein größer ist und speziell in den oberen Altersgruppen die Techniker eine geringere Fluktuationshäufigkeit gezeigt hatten (s.o.).

III. Hypothesen über die sozialen Merkmale von Angestellten bei unterschiedlichem Anpassungsverhalten

Nach den Hypothesen über die typischen Merkmale stabiler und mobiler Angestelltengruppen, sollen nun die Merkmale von Angestellten mit aktiver und passiver Anpassung gesucht werden, um - wie beabsichtigt - die typischen Merkmalskombinationen in den 4 Matrix-Gruppen 'aktiv/stabil', 'aktiv/mobil', 'passiv/stabil' und 'passiv/mobil' zu ermitteln.

Das 'aktive Anpassungsverhalten' kann allgemein sowohl aus Fortbildungsbereitschaft und Fortbildungsteilnahme als auch aus angestrebtem oder vollzogenem beruflichen Aufstieg gefolgert werden. Daher sollen zunächst einige in der Literatur vorhandenen Hypothesen und/oder Ergebnisse über die sozialen Merkmale von Teilnehmern an Fort-

276) Vgl. Deutsche Angestellten Gewerkschaft, Untersuchung über Einstellung von älteren Arbeitnehmern zur beruflichen Fortbildung, Hamburg o.J., S. 13.

bildungsmaßnahmen bzw. von Fortbildungswilligen oder von Aufgestiegenen bzw. den Aufstieg Anstrebenden herangezogen werden, um Hypothesen über die Merkmale von Angestellten mit aktivem beruflichem Anpassungsverhalten zu formulieren.

1. Angestellte mit aktivem Anpassungsverhalten

Zunächst soll daran erinnert werden, daß aktives Anpassungsverhalten als für Mittelschichtorientierte typisch angesehen wurde und durch die positive Ausprägung kognitiver und motivationaler Fähigkeiten gekennzeichnet ist. Die Ausprägung der aktiven Anpassung soll nun im Zusammenhang mit verschiedenen Persönlichkeits-Merkmalen wie Geschlecht, Ausbildung usw. gesehen werden.

Bezüglich des Geschlechts ist zu erwarten, daß die Leistungsorientierung bzw. Fortbildungsbereitschaft bei männlichen Angestellten ausgeprägter ist als bei weiblichen, da in unserer Gesellschaft die beruflichen Leistungen des Mannes die Hauptkriterien für den Klassenstatus bilden, während die beruflichen Leistungen der Frau weniger hoch bewertet werden.²⁷⁷⁾ In einer DIVO-Repräsentativerhebung vom Juni 1958 ergaben sich auf die Frage 'Hätten sie Lust, sich noch in irgendeiner Weise weiterzubilden?' 37% 'Ja-Antworten' und 63% 'Nein-Antworten' bei Männern gegenüber 25% 'Ja-Antworten' und 75% 'Nein-Antworten' bei Frauen.²⁷⁸⁾ Und Busch vermutet,

277) Parsons, T., Beiträge zur soziologischen Theorie, Neuwied 1964, S. 193 ff.

278) Vgl. Strzelewicz, W., Raapke, H.-D., Schulenberg, W., Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein, Stuttgart 1966, S. 62.

daß bei weiblichen Arbeitnehmern "die Anteile der Aufwärtsmobilität niedriger liegen als bei ihren männlichen Kollegen, da die dominant patriarchalische Struktur des Berufssystems der Frau erheblich weniger faktische Chancen - vor allem in Richtung einer Aufwärtsmobilität - bietet, als dem Mann."²⁷⁹⁾ Die Ergebnisse seiner Untersuchung bestätigen seine Vermutung: im kaufmännischen Bereich z.B. "sind die männlichen Akteure zweieinhalb mal so häufig aufgestiegen wie ihre Kolleginnen".²⁸⁰⁾ Es werden also in der Gruppe der aktiv sich Anpassenden vor allem männliche Angestellte anzutreffen sein.

Bezüglich des Alters konnte allgemein eine abnehmende Fortbildungsbereitschaft bei zunehmendem Alter festgestellt werden.²⁸¹⁾ Inwieweit die Fortbildungsbereitschaft tatsächlich vom Alter einer Person und nicht von mit dem Alter verknüpften Tatbeständen wie dem Abschluß der eigenen Ausbildung, der Bindung durch Familie, dem Ausbildungsverlauf der Kinder u.a. abhängt, kann nicht eindeutig festgestellt werden.²⁸²⁾ Dagegen konnte ermittelt werden, daß z.B. die Aufstiegsmobilität weniger vom Alter als vielmehr von der Dauer der ausgeübten Tätigkeit beeinflußt wird, wobei ein stetiger Anstieg der Aufstiegs-

279) Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung..., a.a.O., S. 113.

280) Ebd., S. 113; vgl. auch Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 141.

281) vgl. Strzelewicz, W. u.a., Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., S. 65; Tebert, W., Schmelzer, H., Die sozialen Voraussetzungen..., (Wema-Studie), a.a.O., S. 100; diese Studie stützt sich im wesentlichen auf die analytische Auswahl von 316 männlichen Arbeitnehmern - vom qualifizierten Arbeiter bis zum leitenden Angestellten der Altersgruppe 18 bis 47 Jahre; vgl. auch Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 138, in ihrer Auswertung einer Infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 und Brinkmann, Ch. u.a. in ihrer Auswertung einer für männliche Berufstätige repräsentativen Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), a.a.O., Heft 1, S. 8.

282) Vgl. Tebert, W., Schmelzer, H., Die sozialen Voraussetzungen..., a.a.O., S. 99.

mobilität bis zu 9-jähriger Berufsdauer und danach ein stetiges Absinken zu verzeichnen war.²⁸³⁾

Abgesehen von der allgemein stärkeren Teilnahme jüngerer Angestellter an aktuellen Fortbildungsmaßnahmen bzw. ihrer höheren Bereitschaft dazu,²⁸⁴⁾ kann angenommen werden, daß aktives Anpassungsverhalten als langfristige Verhaltensdisposition sich über alle Altersgruppen erstreckt, wobei lediglich der Weg der aktiven Anpassung - ob sie innerhalb einer Organisation erfolgt oder durch Wechsel der Organisation - eine altersspezifische Differenzierung erwarten läßt: In der Gruppe 'aktiv/stabil' werden eher die über 35-jährigen, in der Gruppe 'aktiv/mobil' eher die unter 35-jährigen anzutreffen sein. Von den über 45-jährigen Angestellten der infas-Repräsentativerhebung waren noch 37% zur Teilnahme an außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen bereit,²⁸⁵⁾ und die IAB-Erhebung zeigte in der Altersgruppe '40 bis unter 45 Jahre' noch eine Überrepräsentierung bei den Teilnehmern von Lehrgängen mit 13,4% gegenüber 12,5% Nichtteilnehmern dieser Altersgruppe und bei den 45 bis 50-jährigen standen immerhin noch 9,5% Teilnehmer 10,4% Nichtteilnehmern gegenüber.²⁸⁶⁾ Die Ergebnisse der DIVO-Repräsentativerhebung zeigten - bei einem Durchschnitt von 30% Fortbildungswilliger - in der Altersklasse '35 bis 44 Jahre' noch einen überdurchschnittlichen Anteil von 38% Fortbildungswilligen und noch 22% in der Gruppe 45 bis 54 Jahre.²⁸⁷⁾

283) Vgl. ebd., S. 103

284) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens ..., a.a.O., S. 139.

285) Vgl. ebd., S. 139.

286) Vgl. Brinkmann, Ch. u.a., Die berufliche Fortbildung..., a.a.O., Heft 1, S. 8.

287) Vgl. Strzelewicz, W. u.a., Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., S. 65.

Bezüglich des Familienstandes und der Kinderzahl ergab sich in der Wema-Studie kein signifikanter Einfluß auf die Fortbildungsbereitschaft,²⁸⁸⁾ was ebenfalls die Auffassung stützt, daß Fortbildungsverhalten auf stabile Einstellungsmuster zurückzuführen ist und weniger durch situative Einflüsse bewirkt wird.²⁸⁹⁾ Die IAB-Befragung männlicher Berufstätiger ergab mit 80,1% einen etwas höheren Anteil an Verheirateten bei den Teilnehmern als bei Nichtteilnehmern mit 76,0% Verheirateten.²⁹⁰⁾ Dagegen zeigte die DIVO-Repräsentativerhebung auf die Frage nach der 'Lust zur Weiterbildung' 53% Ja-Antworten bei Ledigen gegenüber 27% Ja-Antworten bei Verheirateten.²⁹¹⁾ Wenn in einigen Untersuchungen der Anteil der Ledigen an Fortbildungsmaßnahmen größer ist als der Anteil der Verheirateten, so könnte dies darauf zurückgeführt werden, daß in der Altersgruppe mit der stärksten Beteiligung (durchschnittlich ca. 25 Jahre) zugleich die höchste Anzahl Lediger sein wird, und/oder daß weibliche Berufstätige bzw. Befragte in eine Untersuchung mit einbezogen wurden: Es ist offensichtlich, daß Untersuchungen, die nur männliche Berufstätige befragen (z.B. die IAB-Untersuchung und die Wema-Studie) und Repräsentativerhebungen unter der Gesamtbevölkerung, also mit einem Anteil von (zum großen Teil nicht berufstätigen) Frauen von über 50%, zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen müssen. Da bei Frauen die Fortbildungsbereitschaft durch Familie und Kinder stark eingeschränkt wird, werden über-

288) Vgl. Tebert, W., Schmelzer, H., Die sozialen Voraussetzungen..., a.a.O., S. 104.

289) Vgl. Vontobel, J., Leistungsbedürfnis..., a.a.O.

290) Vgl. Brinkmann, Ch. u.a., Die berufliche Fortbildung ..., a.a.O., Heft 1, S. 8.

291) Vgl. Strzelewicz, W. u.a., Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., S. 68.

wiegend ledige Frauen Fortbildungsinstitutionen besuchen,²⁹²⁾ was den Gesamtanteil Lediger in solchen Fortbildungsuntersuchungen erhöhen wird.

Bezüglich des Bildungsstandes sind bei Mittelschichtorientierung (die der aktiven Anpassung ja zugrunde gelegt wurde) allgemein mittlere und höhere Schul- und Ausbildungsgrade zu erwarten, denn die Art der Orientierung wird (wie aus den Ausführungen in Kapitel B hervorgeht) zum größten Teil durch die Sozialisation in der Herkunftsfamilie vermittelt, und diese Ziel- und Wertvorstellungen des Elternhauses entscheiden auch darüber, welchen schulischen Sozialisationseinflüssen ein Kind ausgesetzt wird.²⁹³⁾

Da innerhalb der Angestelltenschaft eines Industriebetriebes die überwiegende Mehrheit jedoch untere und mittlere Schul- und Ausbildungsgrade besitzen dürfte,²⁹⁴⁾ werden mittelschichtorientierte bzw. fortbildungswillige Angestellte überwiegend mittlere, also über die Volksschule hinausgehende Bildungsgrade besitzen und eine Berufsausbildung, die mindestens eine abgeschlossene Lehre beinhaltet. Die Vermutung, daß nur wenig Angestellte mit höherer Bildung und Ausbildung (Akademiker) unter der Gruppe mit aktivem Anpassungsverhalten sein werden, wird nicht nur durch ihre relativ geringe Anzahl innerhalb der Angestelltenschaft eines Industriebetriebes bewirkt,²⁹⁵⁾ sondern ebenso durch den Tatbestand, daß Industrie-Angestellte mit höherer Ausbildung schon in die

292) Vgl. DAG, Untersuchung..., a.a.O., S. 6.

293) Vgl. Daheim, H., Soziale Herkunft..., a.a.O., S. 200 ff. und oben Kap. B III 1.

294) Vgl. Claessens, D. u.a., Angestellte und Arbeiter..., a.a.O., S. 43 und hier, Kap. C I.

295) Vgl. die DAG-Studie, nach der nur 7% der Angestellten Abitur besaßen; s.o. Kap. C I.

oberen Ränge der betrieblichen Hierarchie 'einsteigen' und somit weniger Anlaß oder keine Möglichkeit mehr für einen weiteren Aufstieg gegeben sind.

In den betrachteten Untersuchungen zeigte sich allgemein ein Anstieg der Fortbildungsbereitschaft oder -teilnahme mit zunehmender Bildung. So ergaben sich in der DIVO-Repräsentativerhebung 24% Weiterbildungswillige bei den Befragten mit Volksschulbildung, 54% bei denen mit mittlerer Schulbildung und 69% bei Befragten mit Abitur.²⁹⁶⁾

In der infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 ergab sich ein Anstieg der Fortbildungsbereitschaft mit zunehmendem Schul- und Ausbildungsgrad bis zum Mittel- und Fachschulabschluß; Befragte mit Abitur oder Studium dagegen waren etwas weniger als die Fachschüler zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen bereit.²⁹⁷⁾

Merkmale	Zahl der Befragten abs.	Zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen sind ...		
		bereit	nicht bereit	weiß nicht keine Angabe
Volksschule ohne Lehre	373	37%	43%	20%
Volksschule mit Lehre	1.382	59%	29%	12%
Mittel-Fachschule	491	65%	26%	9%
Abitur, Studium	191	62%	25%	13%

296) Vgl. Strzelewicz, W. u.a., Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., S. 64.

297) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 139, Tabellenauszug.

Die Erhebung des IAB zeigte eine Unterrepräsentierung der Volksschüler mit 59,5% bei den Teilnehmern gegenüber 82,0% bei den Nichtteilnehmern. Alle darüberliegende Bildungsgrade waren überrepräsentiert. Die Teilnehmerquote (d.h. der relative Anteil der Teilnehmer an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen, bezogen auf alle männlichen Erwerbstätigen in der jeweiligen Bildungsgruppe) stieg von 14,3% bei den Volksschülern auf 39,4% bei den Abiturienten.²⁹⁸⁾

Bezüglich der Ausbildung zeigte sich in der gleichen Untersuchung ein Anstieg der Teilnehmerquote von 7,1% bei männlichen Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Lehre auf 31,0% bei mindestens zwei abgeschlossenen Lehren. Hinsichtlich des Besuchs berufsbildender Schulen ergab sich ein Anstieg der Teilnehmerquote von 16% bei Berufsschülern (9,8% wenn keine berufsbildende Schule besucht wurde) auf 54% bei Absolventen der pädagogischen Hochschule und ein leichtes Absinken auf 40,4% bei Universitäts-Absolventen, wobei innerhalb jeder Ausbildungsstufe die Teilnehmerquoten bei denjenigen 'mit Abschluß' merklich höher waren als bei den Besuchern 'ohne Abschluß'.²⁹⁹⁾ Im Gegensatz zu den Berufsschülern ohne Abschluß sind jedoch die Fachschüler und Universitätsbesucher ohne Abschluß trotzdem noch überrepräsentiert, was eine grundsätzlich stärkere Weiterbildungsmotivation bei denjenigen zeigt, die einmal weiterführende Bildungsgänge begonnen haben.³⁰⁰⁾ Soll auch der Aufstiegswunsch als Zeichen 'aktiver Anpassung' gesehen werden, so kann die Frage nach den 'relevanten

298) Vgl. Brinkmann, Ch. u.a., Die berufliche Fortbildung ..., a.a.O., Heft 1, S. 10.

299) Vgl. ebd., S. 10.

300) Vgl. ebd., S. 11.

Kriterien für die Beurteilung eines Arbeitsplatzes' der Infas-Untersuchung herangezogen werden: Während von den Befragten mit Volksschule aber ohne Lehre nur 9% die Aufstiegsmöglichkeiten für wichtig hielten, stieg dieser Prozentsatz über 21% (Volksschüler mit Lehre) und 35% (Mittel- und Fachschüler) auf 38% bei Befragten mit Abitur bzw. Studium.³⁰¹⁾

In den Untersuchungen Busch's ergab sich bezüglich Bildung und vollzogenem Aufstieg ein deutlicher Schnitt zwischen Volksschulbildung und einer darüber hinausgehenden Schulbildung: während nur 11% der Volksschüler aufsteigen konnten, waren es 24% bei denen mit mehr als Volksschulbildung. Bezüglich der Ausbildung war der Aufstiegsanteil der semiprofessionell ausgebildeten ebenfalls mehr als doppelt so hoch (30%) im Vergleich zu denen mit wenig systematisierter Ausbildung (jeweils für die mittlere Alterskohorte).³⁰²⁾ Da die Unzufriedenheit mit dem erreichten Schulabschluß den Fortbildungswillen eines Berufstätigen verstärken dürfte, können auch die Untersuchungsergebnisse von Buchhofer u.a. über die Wahrnehmung entgangener Bildungschancen herangezogen werden: Es zeigte sich, daß die Unzufriedenheit mit dem Schulabschluß um so größer war, je länger die Berufsausbildung gedauert hatte. Diese Unzufriedenheit konnte auch durch ein im Verhältnis zur Bildung überdurchschnittlich hohes Einkommen nicht kompensiert werden.³⁰³⁾ D.h. die Unzufriedenheit mit dem Bildungsstand und somit der Fortbildungswille steigen mit wachsender

301) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 160.

302) Vgl. Busch, D.W., Wertorientierung..., a.a.O., S. 139.

303) Vgl. Buchhofer, B., Friedrichs, J., Lüdtke, H., Entgangene Bildungschancen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 2 (1973), Heft 3, S. 245 f.

Ausbildungshöhe - innerhalb der unteren und mittleren Bildungsbereiche, in denen 'Bildungsdefizite' überhaupt vorhanden sein können.

Als Folge der Leistungsorientierung und der relativ qualifizierten Ausbildung werden die Angestellten mit aktiver Anpassung überwiegend in der oberen Hälfte der Betriebshierarchie anzutreffen sein, also hauptsächlich in den Leistungsgruppen I bis III. Zugleich wird mit der zunehmenden Verantwortung in der beruflichen Tätigkeit, die Notwendigkeit für berufliche Weiterbildung erkannt,³⁰⁴⁾ was wiederum die Aufstiegschancen erhöht. So ergab auch die IAB-Untersuchung bei den 'Privilegierten in gehobener beruflicher Stellung' eine größere Fortbildungschance als bei den übrigen Berufstätigen.³⁰⁵⁾ Wie schon in Kapitel B erwähnt wurde, erweist sich eine Arbeitssituation, welche durch hohe Verantwortung, Umgang mit Menschen und Symbolen, Entscheidungsspielraum und Selbständigkeit gekennzeichnet ist, als stark leistungs- und aufstiegsmotivierend und somit auch als fortbildungsmotivierend.

Nachdem davon ausgegangen wurde, daß aktives Anpassungsverhalten auf stabile, dauerhafte Einstellungsmuster zurückzuführen ist, muß die Einstellung 'Adaptivität' näher betrachtet werden bzw. die sozialen Merkmale untersucht werden, die mit 'Adaptivität' gekoppelt sind, denn das Einstellungsmuster, in dem 'Adaptivität' dominiert, ermöglicht die "Bereitschaft, auf eine als veränderlich, vielseitig und komplex erfahrene berufliche Situation

304) Vgl. die DAG-Untersuchung, a.a.O., S. 10.

305) Vgl. Brinkmann, Ch. u.a., Die berufliche Fortbildung..., a.a.O., Heft 2, S. 102.

mit der Bereitschaft zu reagieren, die gegebenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu relativieren und im Einklang mit den erfahrenen oder erwarteten Entwicklungen weiter zu entwickeln."³⁰⁶⁾ In der Wema-Studie zeigte sich, daß Adaptivität - in Übereinstimmung mit den genannten Hypothesen über die Merkmalsverteilung bei aktivem Anpassungsverhalten - eine stärkere Ausprägung bei ca. 25 bis 30 jährigen hat, aber mit zunehmendem Alter nur wenig absinkt, weder durch familiäre Verpflichtungen, Kinder o.ä. nennenswert beeinflusst wird, durch einen hohen Ausbildungsstand gefördert wird, ihrerseits die Häufigkeit von Fortbildungsmaßnahmen vergrößert und eng mit dem Auftreten von 'Aufstiegsmobilität' verbunden ist.³⁰⁷⁾

2. Angestellte mit passivem Anpassungsverhalten

In Abschnitt B III 2 wurde dargelegt, daß Unterschichtorientierung aufgrund der mangelhaften Ausprägung kognitiver und motivationaler Fähigkeiten tendenziell zu passivem Anpassungsverhalten führt. Fehlt die ständige Konfrontierung mit neuen Aufgaben und Menschen, so kommt es zu einem 'Stagnieren in der aktiven Auseinandersetzung mit der Umwelt', zu Resignation.³⁰⁸⁾

Entsprechend den Untersuchungsergebnissen und Annahmen im vorhergehenden Abschnitt sind in der Gruppe mit passivem Anpassungsverhalten überwiegend weibliche Angestell-

306) Tebert, W., Schmelzer, H., Die sozialen Voraussetzungen..., a.a.O., S. 69.

307) Vgl. ebd., S. 100 ff.

308) Vgl. Schmidtke, H., Arbeitswissenschaftliche Aspekte ..., a.a.O., S. 63.

te zu erwarten - mit geringer Schulbildung und Ausbildung, die überwiegend in den unteren Leistungsgruppen IV und V tätig sein werden. Einer der Hauptgründe für diese Situation der weiblichen Angestellten ist - wie bereits erwähnt - in der herkömmlichen Definition der Frauenrolle zu sehen, in der die Berufstätigkeit der Frau als nicht wünschenswert und nur 'unter ganz bestimmten Bedingungen als akzeptabel' erscheint und in der "die familiäre und schulische Situation der Frau zu einer systematischen Fixierung auf die Hausfrauen- und Mutterrolle führt".³⁰⁹⁾

Darüber hinaus führt - neben der relativ geringen Ausbildung - die restriktive Arbeitssituation und die fehlende reale Aufstiegsperspektive dieser Angestelltengruppe zu erheblich geringerer Leistungs- und Aufstiegs motivation als in den höheren Leistungsgruppen. Die Aufstiegsaspiration ist jedoch eine der Bedingungen für die subjektive Wahrnehmung von Bildungsbarrieren und damit für die Unzufriedenheit, aus der heraus Fortbildungsanstrengungen unternommen werden.³¹⁰⁾ Unter diesen Bedingungen ist ein beruflicher Aufstieg 'eine seltene Ausnahme'.³¹¹⁾

Unter dem Aspekt der Wertorientierung könnte man bei dieser Angestelltengruppe ein Überwiegen der Familien- und Freizeitorientierung annehmen und die Untersuchungsergebnisse Busch's heranziehen, die bezüglich der vertikalen Mobilität zeigten, daß Familien- und Freizeitorientierung "in starkem Maße einen beruflichen Aufstieg des Akteurs erschweren bzw. verhindern".³¹²⁾ Andererseits ermöglicht

309) Busch, D.W., Wertorientierung..., a.a.O., S. 115.

310) Vgl. Buchhofer, B. u.a., Entgangene Bildungschancen, a.a.O., S. 251.

311) Vgl. Kreckel, R. u.a., Vertikale Mobilität..., a.a.O., S. 63.

312) Busch, D.W., Wertorientierung..., a.a.O., S. 163.

die Familien- und Freizeitorientierung eine Befriedigung, welche am Arbeitsplatz erlittene Frustrationen verdrängen hilft und ein Gefühl der Gleichgültigkeit gegenüber der beruflichen Tätigkeit fördert. Diese Gleichgültigkeit erleichtert ihrerseits sowohl (evtl. nur äußerlich) resignatives Verbleiben in der Arbeitsorganisation wie rasches Wechseln, wenn sich anderswo bessere Bedingungen bieten.

Betrachtet man das dem passiven Anpassungsverhalten zugrundeliegende Einstellungsmuster, so ist anzunehmen, daß die Einstellung der 'Restriktivität' dominiert, die sowohl durch Sicherheitsdenken, Mangel an Transparenz als auch durch statische Orientierung charakterisiert wird.³¹³⁾ Restriktivität ist - in Übereinstimmung mit den oben genannten Hypothesen über die Merkmale passiver Anpassung - in der Altersgruppe zwischen 25 und 30 schwächer ausgeprägt als bei Jüngeren und Älteren und steigt mit zunehmendem Alter stetig an. Sie ist bei Verheirateten größer als bei Ledigen, wird durch einen niedrigen Ausbildungsstand und ein niedriges Qualifikationsniveau gefördert, und verringert ihrerseits die Häufigkeit von Fortbildungsmaßnahmen. Restriktivität ist - zusammen mit der Einstellung 'Flexibilität', die eine geringe Fixierung auf die gegenwärtig ausgeübte Tätigkeit bedeutet - eng mit dem Auftreten der 'Sicherungs-mobilität' verbunden, bei der zwischen relativ unähnlichen Tätigkeiten ohne Steigerung der Anforderungen gewechselt wird.³¹⁴⁾

313) Vgl. Tebert, W., Schmelzer, H., Die sozialen Voraussetzungen..., a.a.O., S. 70.

314) Vgl. ebd., S. 100 ff.

IV. Hypothesen über die Merkmalsverteilung in den vier Feldern der Fluktuations-Anpassungs-Matrix

Wenn man nun die vermuteten, bzw. in den verschiedenen Untersuchungen vorgefundenen Merkmale in den vier Gruppen 'mobil', 'stabil', 'aktiv' und 'passiv' vergleicht, so kann man feststellen, daß sich die Merkmale der 'Stabilen' weitgehend mit denen der aktiv sich Anpassenden decken (z.B. das Überwiegen von männlichen Angestellten der mittleren und höheren Qualifikationsstufen), ebenso wie die Merkmale von 'Mobilen' tendenziell mit denen der passiv sich Anpassenden übereinstimmen (z.B. das Überwiegen weiblicher Angestellter der untersten Qualifikationsstufen).

Daraus könnte man schließen, daß die Mehrzahl der 'Stabilen' eine aktive Anpassung (im Feld 1 der Matrix) in Form beruflicher Weiterbildung vollzieht. Diese Annahme entspricht auch der Hypothese von Daheim, daß stark Leistungsorientierte ihren Aufstieg häufiger durch langjährige Zugehörigkeit zu einer komplexen Arbeitsorganisation realisieren als durch Arbeitsplatzwechsel.³¹⁵⁾

Der Rest 'aktiver Anpassung' vollzieht sich dann (in Feld 3) beim 'Aufstieg durch Wechsel' und wird durch Merkmale sowohl 'aktiver Anpassung' (männlich, mittlere oder höhere Ausbildung, mittlere bis höhere Qualifikationsstufe) als auch 'mobiler Angestellter' gekennzeichnet (unter 35 Jahre, geringe Betriebszugehörigkeitsdauer, relativ häufiger weiblich als männlich, relativ häufiger ledig als verheiratet).

315) Vgl. Daheim, H., Der Beruf..., a.a.O., S. 146.

Weiterhin kann nach den Hypothesen und den verschiedenen Untersuchungsergebnissen angenommen werden, daß die Mehrzahl der 'Mobilen' (weiblich, untere Qualifikationsstufen) keine Weiterbildung betreibt und sich daher (in Feld 4) aus Merkmalen 'Mobiler' und 'Passiver' zusammensetzt (unter 35 Jahre, geringe Betriebszugehörigkeit, weiblich, kaufmännisch, untere Qualifikationsstufen), ein kleinerer Teil resigniert im Betrieb verbleibt (Feld 2) und sich aus Merkmalen derer mit 'passiver Anpassung' und 'stabiler Angestellter' zusammensetzt (relativ häufiger weiblich als männlich, über 35 Jahre, lange Betriebszugehörigkeit, verheiratet, untere und mittlere Ausbildung). Man könnte demnach folgende dominierende Merkmalsausprägungen und Mengen in den 4 Feldern der Matrix erwarten:

1 <u>aktiv/stabil</u>	2 <u>passiv/stabil</u>	
(Mehrheit der 'Stabilen') männlich über 35 Jahre alt über 10 Jahre Betriebs- zugehörigkeit verheiratet mittlere - höhere Aus- bildung obere Leistungsgruppen technisch (+ ledig weibl. > 35, kfm.)	weiblich (> männl.) über 35 Jahre alt über 10 Jahre Zuge- hörigkeit verheiratet untere - mittlere Aus- bildung untere Leistungs- gruppen kfm. + technisch	'stabile' <u>Angestellte</u>
3 <u>aktiv/mobil</u>	4 <u>passiv/mobil</u>	
(weibl. <) männlich unter 35 Jahre alt unter 5 Jahre Zugehörig- keit ledig/verh. mittlere Ausbildung mittlere Leistungs- gruppen kfm. + technisch △ 'Aufstiegsmobilität'	(Mehrheit der 'Mobilen') weiblich unter 35 Jahre alt unter 5 Jahre Zugehö- rigkeit verheiratet untere Ausbildung untere Leistungs- gruppen kaufmännisch △ 'Sicherungsmobilität'	'mobile' <u>Angestellte</u>
<u>aktive Anpassung</u> (mit Weiterbildung)	<u>passive Anpassung</u> (ohne Weiterbildung)	

V. Hypothesen über die Kündigungsgründe bei Angestellten unterschiedlicher Anpassungsart

Es ist anzunehmen, daß sich die 'Mobilen' in den Matrix-Feldern 3 und 4 nicht nur durch die genannten Persönlichkeitsmerkmale unterscheiden, sondern ebenso durch die Gründe, die zu ihrem Organisationswechsel führen, wobei man einen engen Zusammenhang zwischen Merkmalen und Kündigungsgründen vermuten kann.

1. Kündigungsgründe bei Angestellten mit aktiver Anpassung

Ausbildung und Leistungsmotivation bei Mittelschicht-orientierten fördern eine expressive Orientierung bezüglich der beruflichen Wertziele. Aufgrund dieses Interesses an der Tätigkeit selbst, werden vermutlich jene Kündigungsgründe überwiegen, die den Arbeitsinhalt betreffen bzw. die Möglichkeiten der Steigerung von Verantwortung, Machtbefugnis und Interessantheit der Tätigkeit.

Da die meisten Angestellten einerseits eine nicht-akademische Ausbildung haben, die Angestellten der hier betrachteten (jüngeren) Gruppe zum größten Teil noch am Beginn ihrer Berufskarriere stehen dürften und somit - andererseits - noch relativ wenig Berufserfahrung ansammeln konnten, die sie für die oberen Qualifikationsstufen zuläßt, bleiben den meisten von ihnen die Befriedigungsmöglichkeiten versagt, die sich aus verantwortungsvollen, gehobenen Positionen ergeben würden: Die unteren bis mittleren Ebenen einer Betriebshierarchie bieten nur sehr wenig Gelegenheit sog. 'Ich-Bedürfnisse', die sich auf die Selbsteinschätzung und auf per-

sönliches Ansehen richten, zu befriedigen.³¹⁶⁾ (Die in der Bedürfnishierarchie vor diesen Ich-Bedürfnissen auftretenden physiologischen Bedürfnisse, Sicherheitsbedürfnisse und sozialen Bedürfnisse³¹⁷⁾ werden bei den meisten Angestellten annähernd befriedigt sein bzw. wird das Sicherheitsbedürfnis in den hier vermuteten jüngeren Altersgruppen noch nicht sehr ausgeprägt sein,³¹⁸⁾ so daß die Bedürfnisse nach Status, Anerkennung und dem 'wohlverdienten Respekt der Mitarbeiter'³¹⁹⁾ in dieser Arbeitnehmergruppe sehr wohl schon vorhanden sein dürften.)

In einigen Untersuchungen zeigte sich, daß gerade die Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt und dem persönlichen Ansehen von zentraler Bedeutung für die Berufszufriedenheit ist.³²⁰⁾ Sieht nun ein Angestellter keine Möglichkeit, diese 'Ich-Bedürfnisse' innerhalb seiner Arbeitsorganisation zu befriedigen, so erleidet er eine Frustration, die auf ein 'Verlassen der unangenehmen Situation' drängt, d.h. der Betroffene wird versuchen, die Befriedigung seiner Bedürfnisse in einer anderen Organisation zu erreichen.³²¹⁾

316) Vgl. Guilford, J.P., Persönlichkeit, Weinheim 1964, S. 429; Roethlisberger, F.J., Betriebsführung und Arbeitsmoral, Köln-Opladen 1954, S. 25; Rogers, C.R., A Theory of therapy, personality, and interpersonal relationshipy, in: Koch, S., Psychology, Bd. 3, New York 1959, S. 223 ff.

317) Vgl. Lewin, K., Feldtheorie..., a.a.O., S. 317 ff.

318) Vgl. Gardner, B.B., Moore, D.G., Praktische Menschenführung..., a.a.O., S. 161; Bass, B.M., Organizational Psychology, Boston 1965, S. 101.

319) Vgl. Hoyos, C., Graf, Motive des Handelns und Verhaltens in Arbeitsorganisationen, in: Schmidke, A. (Hrsg.), Ergonomie 1, Grundlagen menschlicher Arbeit und Leistung, München 1973, S. 203.

320) Vgl. z.B. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 214.

321) Vgl. Harloff, H.J., Der Einfluß psychischer Faktoren..., a.a.O., S. 59.

Die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels wächst dabei mit der Diskrepanz zwischen dem subjektiven Anspruchsniveau und den Befriedigungsmöglichkeiten der beruflichen Realität.³²²⁾

Daß die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit das Mobilitätsverhalten beeinflusst, zeigt sich auch in der infas-Repräsentativerhebung: Sowohl bei den 'Wechslern' wie bei den 'Mobilitätsbereiten' wächst der Prozentsatz mit abnehmender Zufriedenheit:³²³⁾

	Wechs- ler	Mobili- tätsbe- reite	Immo- bile
sehr zufrieden	26%	14%	66%
zufrieden	28%	26%	56%
eher unzufrieden	35%	51%	37%

Es ist anzunehmen, daß bei einer als realistisch perzipierten Aussicht auf einen Aufstieg in gehobene 'befriedigendere' Positionen auf ein Wechsel zunächst verzichtet würde, da ein Angestellter dieser Matrix-Gruppe als Mittelschichtorientierter in der Lage sein würde, einen Belohnungsaufschub hinzunehmen.

322) Vgl. Kottwitz, G., Psychologische Determinanten im Kontext der Wanderungsentscheidung, in: Kottwitz, G., Vanberg, M., Ein Modell der Wanderungsentscheidung, Berlin 1971/72, Arbeitshefte der TU Nr. 4, Arbeitsgruppe Wanderungsforschung, Heft 3, S. 19.

323) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 221, Tabellenauszug.

Man kann also annehmen, daß in der Gruppe der aktiv sich anpassenden Angestellten folgende arbeitsbezogene Kündigungsgründe dominieren: z.B. keine Aussicht auf einen innerbetrieblichen Aufstieg; Nichteinhaltung von Aufstiegsversprechen der Personalleitung; erheblich bessere (bzw. als 'besser' perzipierte) Arbeits- und Aufstiegsmöglichkeiten in einem anderen Betrieb; der Wunsch nach einer selbständigen Tätigkeit oder der Besuch einer weiterführenden Bildungs- oder Ausbildungsinstitution, um die eigenen Aufstiegschancen zu erhöhen.

Die Annahme dieser Kündigungsgründe wird durch einige Untersuchungsergebnisse gestützt: Bei einer repräsentativen Umfrage des Allensbacher Institutes für Demoskopie unter fluktuierenden Arbeitnehmern aller Arten ergab sich mit 48% als der mit Abstand häufigste Kündigungsgrund 'zu geringer Verdienst',³²⁴⁾ während eine Umfrage unter männlichen Angestellten - einer Gruppe also, die in etwa der im Matrix-Feld 3 entspricht - als häufigsten Kündigungsgrund den Wunsch nach Aufstieg in eine verantwortlichere Tätigkeit ergab.³²⁵⁾

2. Kündigungsgründe bei Angestellten mit passiver Anpassung

Die mangelhafte Ausprägung kognitiver und motivationaler Fähigkeiten bei Unterschichtorientierten führt häufig zu einer Diskrepanz zwischen den einer Person verfügbaren

324) Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, "Warum gekündigt wird", IfD-Presse vom 12.4.1961

325) Vgl. Industriekurier Nr. 69, 1961.

und den für die adäquate Ausübung seiner Berufsrolle benötigten Informationen.³²⁶⁾ Diese Rollenambiguität bewirkt eine permanente Unzufriedenheit: Je größer die Diskrepanz zwischen objektiv vorhandener und subjektiv wahrgenommener Information ist, desto weniger können auch zukünftige Entwicklungen antizipiert werden, so daß die Aussicht auf eine Behebung der Rollenambiguität sehr gering ist; d.h. entweder wird die Unzufriedenheit zum Dauerzustand (ohne jedoch - wegen der fehlenden Leistungs- und Aufstiegsmotivation bei Unterschichtorientierten - eine Weiterbildungsbereitschaft auszulösen!) oder es erfolgt eine weitgehende Verlagerung der Interessen von der Berufsebene auf die Familien- und Freizeitebene.

In der Gruppe mit passiver Anpassung wurden überwiegend weibliche Angestellte vermutet, welche die unteren Ausbildungsstufen und Leistungsgruppen besetzen. Demnach ist anzunehmen, daß in dieser Gruppe wenig oder keine Befriedigungsmöglichkeiten in der Tätigkeit selbst bestehen, was - zumal bei weiblichen Arbeitnehmern - eine Verlagerung der Interessen in den Familien- und Freizeitbereich fördern wird.³²⁷⁾ Die Bedeutung der Tätigkeit selbst wird also gering sein, dagegen werden die Arbeitsbedingungen organisatorischer (z.B. Arbeitszeit) oder

326) Vgl. Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, New York-London-Sydney 1964, S. 73; vgl. auch Mittenecker, E., Motivation und Information, in: Handbuch der Psychologie, Göttingen 1965, 2. Bd.: Allgemeine Psychologie, II: Motivation, S. 741.

327) vgl. Friedman, G., Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt a.M. 1959, S. 127 ff. und de Man, H., Der Kampf um die Arbeitsfreude, Jena 1927, S. 194 ff.

'klimatischer' Art (z.B. menschlicher Kontakt) an Bedeutung gewinnen, d.h. es wird eine instrumentelle Orientierung bezüglich der beruflichen Wertziele vorherrschen. So stellten auch Gardner u. Moore fest, daß Frauen vor allem äußere Arbeitsbedingungen und das Verhältnis zu Mitarbeitern wichtig finden, während für Männer die Aufstiegschancen generell bedeutsamer sind.³²⁸⁾ Es ist daher zu vermuten, daß arbeitsplatzbezogene Kündigungsgründe, die sich auf das Betriebsklima, die Arbeitszeit, den Anfahrtsweg etc. beziehen, besonders häufig sind. Dabei können möglicherweise schon relativ kleine 'Spannungen' ausreichen, da bei verheirateten Frauen (der vermuteten Mehrheit der Gruppe 4) mit ihrer Doppelbelastung durch Haushalt und Berufstätigkeit die Belastungsgrenze schneller erreicht sein wird, als bei anderen Arbeitnehmergruppen. Die infas-Repräsentativerhebung von 1972/73 zeigte, daß z.B. die Kriterien 'Angenehme Arbeitsbedingungen', 'Gute Zusammenarbeit', 'Gute Regelung der Arbeitsverhältnisse' und 'Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten' häufiger von Frauen als von Männern als wichtig für die Beurteilung eines Arbeitsplatzes genannt werden. Ebenso hielten mehr Befragte mit (der für Gruppe 4 typischen) Volksschulbildung Bezahlung und Arbeitsbedingungen für wichtig als Befragte mit Mittelschule oder Abitur. Bei Kriterien, die mehr den Arbeitsinhalt betrafen, zeigte sich die entgegengesetzte Einstufung:³²⁹⁾

328) Vgl. Gardner, B.B., Moore, D.G., Praktische Menschenführung..., a.a.O., S. 158 f.

329) Vgl. Bunz, A.R. u.a., Qualität des Arbeitslebens..., a.a.O., S. 160, Tabellenauszug; bis zu drei Nennungen waren möglich.

ale	am wichtigsten sind ...					
	Arbeitsbedingungen z.B.				Arbeitsinhalt z.B.	
	Gute Ver- dienstmög- lichkeit	Ange- nehme Arbeits- bedin- gungen	Gute Re- gelung der Ar- beits- zeit	Gutes Verhält- nis zu Vorge- setzten	Interes- sante ab- wechs- lungsrei- che Arbeit	Auf- stiegs- mög- lich- keiten
schule Lehre	56%	56%	26%	21%	16%	9%
schule ehre	56%	46%	19%	16%	31%	21%
l-, chule	50%	39%	14%	18%	47%	35%
r, um	37%	31%	10%	12%	59%	38%

Da Angestellte der unteren Leistungsgruppen - wie schon erwähnt - aus der Tätigkeit selbst kaum Befriedigung schöpfen können, die unterschichtorientierten von ihnen außerdem wenig oder kein Aufstiegs- und Weiterbildungsstreben vermuten lassen,³³⁰⁾ ist anzunehmen, daß in dieser Gruppe die finanzielle Entlohnung der Hauptgrund der Berufstätigkeit ist. Der Grund für die Präferenz von 'Geld' und 'Sicherheit' in der Unterschicht kann auch - in Anlehnung an die Grenznutzentheorie - darin gesehen werden, daß nach persönlicher Erfüllung im Beruf erst dann gestrebt werden kann, wenn 'genug' Geld und Sicherheit vorhanden sind, was bei Unterschicht-Tätigkeiten relativ seltener ist als bei Mittelschicht-Tätigkeiten.

330) Vgl. Kap. B III. 2.

Man kann daher annehmen, daß schon wegen geringer finanzieller Besserstellung in einem anderen Betrieb ein Arbeitsplatzwechsel vollzogen wird, wenn er keine Schlechterstellung bezüglich Arbeitszeit und Anfahrtsweg mit sich bringt; zumal in diesen - den unteren Leistungsgruppen entsprechenden - unteren Gehaltsgruppen ökonomische Zwänge relativ stark und schon kleine Gehaltserhöhungen relativ bedeutsam sein dürften.

Andere häufige Gründe in dieser Gruppe werden familiärer Art sein: z.B. die Geburt eines Kindes, sonstige Mutterpflichten oder der mit einem Wohnortwechsel verbundene Arbeitsplatzwechsel des Ehemannes.

Wenn als Hauptunterschied zwischen den Gruppen aktiver und passiver beruflicher Anpassung das Geschlecht angenommen wird - und die Hypothesen über die Merkmale in den Feldern der Matrix sprechen dafür - so können zur Stützung der Hypothesen über die Kündigungsgründe bei aktiver und passiver Anpassung noch folgende Untersuchungsergebnisse herangezogen werden:

Bei einer Untersuchung in England über Arbeitsplatzwechselgründe bei Männern und Frauen, ergab sich als häufigster Kündigungsgrund bei Frauen 'häusliche Verpflichtungen' während bei Männern 'Verbesserung in der neuen Stellung' am häufigsten genannt wurde.³³¹⁾ Bei einer weiteren - geschlechtsspezifisch differenzierten - Untersuchung wurden 561 Neueingestellte in 19 Betrieben in der BRD gefragt, was sie sich von ihrem neuen Arbeitsplatz versprechen. Von weiblichen Arbeitnehmern wurde am häufigsten eine 'Arbeit, die gefällt' (17%) erhofft, dagegen

331) Vgl. Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 182.

wurden 'Aufstiegsmöglichkeiten' nur von 9%, 'Weiterbildung' nur von 2% gewünscht. Bei männlichen Arbeitnehmern dagegen wurden 'Aufstiegsmöglichkeiten' am häufigsten erwartet (31%), 'Weiterbildung' von 11% und 'Arbeit die gefällt' von 10% genannt.³³²⁾

332) Vgl. Friedrichs, H., Gries, U., Haak, R., Habbel, W., Ursachen und Auswirkungen der Fluktuation, Studienkreis für sozialwirtschaftliche Betriebsformen e.V. - Der neue Betrieb -, Düsseldorf 1962, S. 170.

D Die empirische Überprüfung der Hypothesen

I. Ziel und Art der Untersuchung

Das Ziel der Untersuchung ergibt sich aus der Anlage der Fluktuations-Anpassungs-Matrix: es soll versucht werden, die typischen Unterschiede zwischen 'mobilen' und 'stabilen' sowie zwischen 'aktiv' sich anpassenden und 'passiv' sich anpassenden Arbeitnehmern empirisch zu überprüfen. Dabei soll vor allem geprüft werden, ob die sogenannten 'persönlichen Gründe', die in der Fluktuationsliteratur immer von den 'überbetrieblichen Gründen' und den 'betrieblichen Gründen' der Fluktuation unterschieden werden,³³³⁾ entsprechend den genannten Hypothesen keine individuellen, willkürlichen Gründe sind, sondern überwiegend von der sozio-ökonomischen Situation der Arbeitnehmer abhängen.

Je deutlicher sich hierbei die einzelnen Gruppen der Fluktuations-Anpassungs-Matrix in ihren objektiven sozialen Merkmalen voneinander unterscheiden, desto deutlicher wird der über-individuelle, soziale Charakter des Mobilitätsverhaltens. Die zusätzliche Gegenüberstellung von sozialen Merkmalen und Kündigungsgründen soll evtl. zeigen, ob bestimmten Personengruppen bestimmte 'Ursachen-Syndrome' zugeordnet werden können, was ebenfalls gegen eine individuelle, 'willkürliche' Mobilitäts-Entscheidung spricht und die Verankerung der - oberflächlich gesehen - 'persönlichen' Kündigungsgründe in der sozio-ökonomischen Situation der Wechsler aufzeigen könnte.

333) Vgl. Schlüter, H., Fluktuation..., a.a.O., S. 56.

Um eine differenziertere Betrachtung dieser 'persönlichen Gründe' zu erreichen, sollen die Umweltfaktoren, die nachweislich einen Einfluß auf die Höhe der Fluktuation haben, so weit wie möglich ausgeschaltet werden. Eine bestimmte persönliche Bedürfnis- oder Konfliktsituation kann ja unter verschiedenen äußeren Bedingungen zu gänzlich unterschiedlichem (Fluktuations-)Verhalten führen. Es sollen also überbetriebliche und betriebliche Faktoren konstant gehalten werden, damit das unterschiedliche Verhalten in Abhängigkeit von den 'persönlichen Verhältnissen' beobachtet werden kann.

Überbetriebliche Faktoren dürften weitgehend dann ausgeschaltet sein, wenn sie für die untersuchten 'mobilen' und 'stabilen' Arbeitnehmer keine Unterschiede bezüglich der Arbeitsmarktlage, der allgemeinen Konjunktur und der speziellen Branchenkonjunktur ergeben.

Die Ausschaltung dieser Variablen scheint besonders wichtig, da sich aus einigen Untersuchungen ergab, daß das Beschäftigungsniveau eine dominierende Einflußgröße des Arbeitsplatzwechsels ist.³³⁴⁾

Betriebliche Faktoren, die mit dem Standort des Betriebes zusammenhängen, dürften dann weitgehend ausgeschaltet sein, wenn für alle Arbeitnehmer die Größe der Stadt, die Bevölkerungsdichte, das Arbeitsplatzangebot quantitativer und qualitativer Art, die Verkehrslage, das Bildungs- und Weiterbildungsangebot, Klima und 'Freizeitwert' gleich sind. (Nach englischen Untersuchungen ergab sich eine 'regional bedingte Spannweite der Arbeitsplatzwechselziffern' von mehr als der Hälfte des Gesamtarbeitsplatzwechsels.)³³⁵⁾

334) Vgl. Stegemann, G., Die statistische Erfassung..., a.a.O., S. 347.

335) Vgl. ebd., S. 352.

Inner-betriebliche Faktoren dürften weitgehend dann ausgeschaltet sein, wenn sowohl für die 'mobilen' wie für die 'stabilen' Arbeitnehmer die gleichen Bedingungen bezüglich Betriebsgröße, Organisationsstruktur, Arbeitsentgeltregelung, Arbeitszeitregelung, freiwilligen Sozialleistungen, Fortbildungsinstitutionen, Fortbildungsförderung, Führungsstil und 'Betriebsklima' vorhanden sind, da jedem einzelnen dieser Faktoren ein Einfluß auf das Mobilitätsverhalten zugeschrieben werden kann.³³⁶⁾

Einerseits wurde in allen Fluktuationsuntersuchungen der Einfluß dieser vielfältigen Faktoren betont, andererseits wurde so gut wie nie der Versuch unternommen, durch vergleichbare Untersuchungseinheiten das 'Gewirr' von Einflußfaktoren zu 'lichten'.

Selbst bei Betrieben mit gleicher Struktur und ähnlichen Arbeitsbedingungen wird die Vergleichbarkeit dadurch beeinträchtigt, daß die verschiedenen Belegschaftskategorien in jedem Betrieb anders abgegrenzt werden: Schon die Grenze zwischen den Hauptgruppen 'Arbeiter' und 'Angestellte' ist fließend; die Zuordnung zu den einzelnen Leistungsgruppen, zu verschiedenen Positionen, die erforderliche Ausbildung für bestimmte Tätigkeiten und Qualifikationsstufen etc. beinhaltet jeweils einen großen Ermessensspielraum, so daß selbst bei äußerlich gleichen Einteilungskriterien möglicherweise unterschiedliche Personengruppierungen verglichen werden.

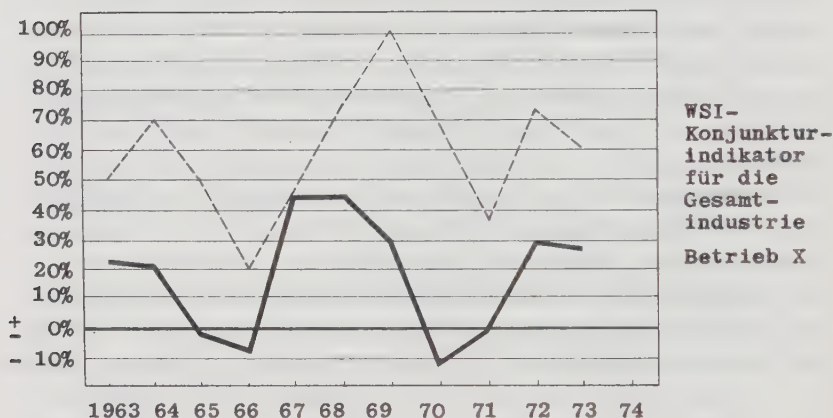
336) Vgl. ebd., S. 229-303. Vgl. auch die Untersuchungen von Hofbauer, H. u.a., über die Betriebszugehörigkeitsdauer bei männlichen deutschen Arbeitnehmern, wobei die 'Betriebsgröße' den stärksten Einfluß auf die Zugehörigkeitsdauer hatte - vor 'beruflichem Status' und 'Alter'. Hofbauer, H., König, P., Nagel, E., Betriebszugehörigkeitsdauer bei männlichen deutschen Arbeitnehmern, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1974, Heft 3, S. 290 ff.

Um die überbetrieblichen, die mit dem Standort verbundenen und die betrieblichen Faktoren konstant zu halten und um dadurch wenigstens annähernd die 'persönlichen' Gründe beruflicher Mobilität beleuchten zu können, sollen in der folgenden Untersuchung 'mobile' und 'stabile' sowie fortbildungswillige und fortbildungsabstinente Arbeitnehmer einer Organisation miteinander verglichen werden.

Die Variablen dieser Untersuchung beschränken sich also auf die personenbezogenen Faktoren: Alter, Geschlecht, Familienstand, Kinderzahl, Schulbildung, Ausbildung, Position innerhalb der betrieblichen Hierarchie, innerbetrieblicher 'Werdegang', Betriebszugehörigkeitsdauer und Weiterbildung.

Es ist zu hoffen, daß die oben genannten Vorteile der Beschränkung auf eine Fallstudie die Nachteile der Nicht-Repräsentativität aufwiegen,³³⁷⁾ zumal ein Betrieb gewählt wurde, der in jeder Beziehung als 'durchschnittlich' gelten kann: ein Betrieb der Investitionsgüterindustrie von mittlerer Größe (ca. 1.000 Beschäftigte) mit der üblichen hierarchischen Organisationsstruktur und einem, der Gesamtwirtschaftslage in der BRD ziemlich genau entsprechenden Konjunkturverlauf (mit der für die Investitionsgüterindustrie typischen höheren Reagibilität gegenüber der Konjunktur der Gesamtwirtschaft).

337) Über die Vorteile von Feldstudien vgl. z.B. Ziegler, R., Kommunikationsstruktur und Leistung sozialer Systeme, a.a.O., S. 218.



Zum Standort des untersuchten Betriebes ist zu erwähnen, daß es sich um eine Stadt im Bundesland Baden-Württemberg handelt, mit ca. 80.000 Einwohnern, mit allen Bildungseinrichtungen außer einer Universität, mit 15 Industrie-Betrieben zwischen 700 und 2.000 Beschäftigten und 2 Betrieben mit über 3.000 Beschäftigten. Der nächstliegende Industrieballungsraum ist der Raum Stuttgart in ca. 120 km Entfernung.

II. Die Durchführung der Untersuchung

Da die Hypothesen entsprechend der Fluktuations-Anpassungs-Matrix überprüft werden sollten, war es erforderlich, eine Gruppe zu untersuchen, bei der die oben genannten 'persönlichen' Variablen in allen Ausprägungen vorhanden sind. Besonders die für die schichtspezifische Orientierung herangezogenen Merkmale wie Ausbildung, Weiterbildung und Qualifikationsstufe, sollten 'in allen Variationen' gegeben sein. Als eine solche heterogene Gruppe boten sich - wie oben bereits erläutert - die Angestellten an.

Innerhalb der Angestelltenschaft des Betriebes X wurden 2 Gruppen untersucht:

1. Alle Angestellten, die während eines Zeitraumes von fast vier Jahren den Betrieb X verließen;
(begonnen wurde Mitte 1970 mit der Erfassung derer, die in den vergangenen 6 Monaten den Betrieb verlassen hatten, die weiteren Fluktuierenden wurden kontinuierlich erfaßt (s.u.) - bis zum September 1973.)
2. Alle Angestellten, die bis Mitte 1973 eine über fünfjährige Betriebszugehörigkeit besaßen. Diese 'stabilen' Angestellten sollten bei der Auswertung der Gruppe der Fluktuierenden gegenübergestellt werden.

Die durchschnittliche Angestelltengesamtzahl betrug 350 Personen. Im Beobachtungszeitraum von fast 4 Jahren schieden insgesamt 245 Angestellte aus, davon 57 durch Tod, Pensionierung, Invalidisierung oder Einberufung zum Wehrdienst, so daß sich 188 Kündigungen ergaben.

Von diesen 188 Kündigungen waren 35 firmenseitige Kündigungen, so daß 153 Arbeitnehmerkündigungen übrigblieben - die ja für die Hypothesen dieser Untersuchung allein interessant waren.

Angestellte mit einer mehr als 5-jährigen Betriebszugehörigkeit waren im Jahre 1973 158 vorhanden; es waren also 153 'Mobile' und 158 'Stabile' zu untersuchen.

Statistisch gesehen wurde eine Vollerhebung der bewußt ausgewählten 'Klumpen' (purposive sample) der 'Mobilen' und 'stabilen' vorgenommen.³³⁸⁾ D.h. die einzelnen Merkmalsträger wurden in der vorliegenden Studie nicht nach dem Zufallsprinzip ausgewählt, weshalb auch die bei Zufallsstichproben möglichen und üblichen Signifikanztests, die die Merkmalsstreuung gegen Zufalls-Fehler absichern sollen, hier nicht sinnvoll waren.³³⁹⁾

1. Die Ermittlung der statistischen Merkmale

Aus den Personalunterlagen konnten nicht nur die üblichen statistischen Daten wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Kinderzahl und Berufstätigkeit entnommen werden, sondern auch der - für die Ziele dieser Untersuchung wichtige - 'Werdegang' aller 'Mobilen' und 'Stabilen', d.h.: die Art des Schul- bzw. Ausbildungsabschlusses, die Fortbildungsbemühungen in den letzten 5 Jahren - unterteilt nach einfachen außerbetrieblichen Kursen, qualifizierten außerbetrieblichen Kursen mit Abschluß und innerbe-

338) Vgl. Friedrichs, J., Methoden empirischer Sozialforschung, Reinbek b. Hamburg 1973, S. 131 ff.

339) Vgl. Atteslander, P., Methoden der empirischen Sozialforschung, Berlin-New York 1971, S. 210.

trieblichen Kursen mit Abschluß -, die Art der Tätigkeit und ob diese Tätigkeit der Ausbildung entspricht oder nicht, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Leistungsgruppe, in der gearbeitet wurde bzw. noch wird und der 'innerbetriebliche Aufstieg', d.h. wie oft von einer der vier (von fünf) Leistungsgruppen in eine höhere gewechselt werden konnte.

Für jeden 'Mobilen' und 'Stabilen' wurden diese Daten in einem vordruckten Formular so eingetragen, daß eine direkte weitere Übertragung auf eine Lochkarte erfolgen konnte. Die Formulare mit den Sozial-Daten der 'Mobilen' wurden numeriert - ebenso die dazugehörigen Fragebögen über die Kündigungsgründe, die an alle 'Mobilen' verschickt wurden (s. unten), damit eine spätere Korrelation von persönlichen Merkmalen und Kündigungsgründen möglich war.

2. Die Ermittlung der Kündigungsgründe

Bei einem Pretest (bei dem die Verständlichkeit der Fragen überprüft wurde) hatte sich im Gespräch mit den Betroffenen gezeigt, daß Arbeitnehmer, solange sie nicht ihre Entlassungspapiere erhalten haben und einen neuen Arbeitsplatz eingenommen haben, nur ungern bzw. ausweichend pauschal Fragen über ihre Kündigungsgründe beantworten.

Da alle Fluktuierenden befragt werden sollten, schien ein ausführliches Kündigungsinterview mit jedem, der den Betrieb verließ, den vertretbaren Aufwand zu übersteigen und wäre technisch kaum möglich gewesen, da sich

in diesem Fall der Bearbeiter während des gesamten Beobachtungszeitraumes für die fälligen Interviews hätte bereithalten müssen. Eine stichprobenartige Auswahl aus der Zahl der Fluktuierenden hätte eine zu geringe Untersuchungseinheit ergeben, so daß schließlich die Form der schriftlichen Befragung am durchführbarsten erschien, zumal die - in der erwünschten Richtung (Ausbildung, Position etc.) erfreulich heterogene - Angestelltengruppe bezüglich der Lese- und Schreibgewandtheit als relativ homogen gelten darf - verglichen mit anderen Arbeitnehmergruppen. So konnte damit gerechnet werden, daß ein einheitliches Begleitschreiben zum Fragebogen für alle Angestellten etwa gleich verständlich und wirksam sein würde.³⁴⁰⁾ Die etwaige Anzahl der Kündigungen im veranschlagten Untersuchungszeitraum konnte aus dem Fluktuationsverhalten der vergangenen Jahre geschätzt werden.

Ein großes Risiko verkörperte jedoch die Unsicherheit, wieviele beantwortete Fragebögen im Laufe der Beobachtungszeit zurückgeschickt würden. Dieses Risiko schlug sich in der besonders großen Sorgfalt nieder, mit welcher das Begleitschreiben formuliert wurde - zumal "das Anschreiben (...) ein zentrales Element der schriftlichen Befragung" ist.³⁴¹⁾ Der Erfolg dieser Bemühung zeigte sich in den von Anfang an hohen und nur wenig schwankenden Rücksendungsquoten. Am Ende des Beobachtungszeitraumes ergab sich eine Rücklaufquote von 83% bzw. 128 ausgefüllten Fragebögen. Diese hohe Rücklaufquote war möglicherweise auch dadurch entstanden, daß

340) Vgl. Friedrichs, J., Methoden..., a.a.O., S. 237.

341) Ders., a.a.O., S. 238.

bei den Befragten nicht durch evtl. unangenehme Fragen nach Bildung, Ausbildung und Werdegang eine Beantwortungsunwilligkeit hervorgerufen werden mußte, da diese Daten ja aus den vorhandenen Personalunterlagen entnommen werden konnten.

In Anbetracht der Konstanzhaltung vieler - in anderen Fluktuationsuntersuchungen 'hereinspielender' - Variablen überbetrieblicher und betrieblicher Art,³⁴²⁾ schien eine Untersuchungseinheit von 128 Fluktuierenden und 158 'Stabilen' groß genug, um durch die Verteilung der Häufigkeiten der verschiedenen persönlichen Merkmale in den 4 Feldern der Fluktuations-Anpassungs-Matrix die genannten Hypothesen zu überprüfen.

Nicht ohne Einfluß auf die Rücklaufquote einer schriftlichen Befragung schien auch die Wahl des Zeitpunktes, an dem die Fragebögen verschickt werden sollten. Einerseits sollte die Erinnerung an die Vorfälle oder Situationen, die zur Kündigung führten, noch möglichst 'frisch' sein, andererseits ermöglicht eine etwas spätere Befragung weniger emotionelle und mehr 'abgewogene' Antworten; d.h. die Chance, mehr die 'wirklichen' Ursachen und weniger die äußeren Anlässe einer Kündigung zu erfahren, steigt mit zunehmendem 'Abstand'.

Zu diesen Überlegungen kam die Erfahrung aus dem Pretest - daß, wie oben erwähnt, erst dann die 'wirklichen' Gründe genannt werden wollten, wenn der Befragte einen neuen Arbeitsplatz eingenommen haben würde.

342) Vgl. oben S. 131 f.

Nach Abwägung dieser Faktoren wurde für die kontinuierliche Daten-Erfassung (also ausgenommen der am Beginn der Untersuchung rückwirkend Erfassten) ein Zeitpunkt für die Verschickung des Fragebogens gewählt, der eine Zeit von ca. 4 Wochen nach dem Verlassen des Betriebes verstreichen lassen sollte. Da sich schon in den ersten Monaten des Beobachtungszeitraumes ein hoher Rücklauf ergab, wurde dieser Verschickungszeitpunkt beibehalten.

Der Fragebogen enthielt insgesamt 70 Fragen, wobei die zutreffenden Sätze lediglich anzukreuzen waren ('geschlossene Fragen'), damit einerseits kein Schreibaufwand die Beantwortungswilligkeit beeinträchtigen konnte, andererseits eine direkte Übertragung auf Lochkarten ermöglicht wurde. 41 Fragen beschäftigten sich mit möglichen Kündigungsgründen in 5 Bereichen: Gründe, die mit der Art der Tätigkeit verbunden sind; die mit der Entlohnung bzw. der Gehaltsgruppe verbunden sind; die mit mangelndem Aufstieg verbunden sind; die mit menschlichen Schwierigkeiten mit Kollegen und die mit der Personalpolitik bzw. dem Führungsstil verbunden sind.

Weitere 16 Fragen betrafen mehr private Gründe (Heirat, Geburt eines Kindes etc.) und die Art der Tätigkeit, die auf den Arbeitsplatzwechsel folgte (Tätigkeit in der Familie, an einem anderen Arbeitsplatz, in einem anderen Beruf oder in einer Fortbildungsinstitution). Weitere 5 Fragen betrafen die Anzahl der bisherigen Arbeitsplätze und die restlichen 8 Fragen beschäftigten sich mit Wohnungsart und Freundeskreis, wurden jedoch in die Auswertung nicht einbezogen, da sie von etwa einem Drittel der Befragten nicht beantwortet wurden. (Schon im Pretest war zu erkennen gewesen, daß die Fragen nach Wohnung und Freundeskreis als nicht zum Komplex der Be-

rufstätigkeit gehörende 'allzu private' Fragen empfunden wurden. Selbst Arbeitnehmer, die sich sehr offen über die Gründe ihrer Kündigung äußerten, weil sie das Interesse 'Außenstehender' daran akzeptierten, wollten sich dazu nicht äußern, weil sie das Interesse hieran im Rahmen einer Befragung über ihren Arbeitsplatzwechsel nicht akzeptierten - zumal der Pretest im Betrieb stattfand und nicht im privaten Bereich der Befragten.)

III. Die Ergebnisse der Untersuchung

1. Die sozialen Merkmale bei 'mobilen' und 'stabilen' Angestellten

Nach den genannten Hypothesen³⁴³⁾ wäre zu erwarten, daß die Mehrheit der 'mobilen' Angestellten unter 35 Jahre alt ist, eine Betriebszugehörigkeitsdauer von 5 Jahren nicht überschreitet, weiblich ist und auf den unteren Qualifikationsstufen eine kaufmännische Tätigkeit verrichtet. Dagegen wurde von der Mehrheit der 'Stabilen' vermutet, daß sie über 35 Jahre alt ist, über 10 Jahre dem Betrieb angehört hat, männlich ist und in den mittleren und oberen Qualifikationsstufen tätig ist.

Außerdem wurde angenommen, daß die 'Mobilen' häufiger als die 'Stabilen' keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen, also häufiger Un- oder Angelernte sind und daß mehr 'Mobile' als 'Stabile' ledig bzw. kinderlos sind.

Bezüglich des Alters zeigt die vorliegende Untersuchung - in Übereinstimmung mit den meisten Fluktuationsuntersu-

343) Vgl. oben S. 101 ff.

chungen³⁴⁴⁾ - ein stetiges Absinken der Fluktuation ab einem Alter von etwa 30 Jahren:

Alter	Fluktuationsverhalten		alle Ange- stellten d. Betriebes
	'Mobile' der untersuchten	'Stabile' Angestellten	
bis 20 Jahre	13,2%	0%	6%
21 bis 25	27,3%	8,9%	10%
26 bis 30	29,7%	7,6%	13%
31 bis 35	17,2%	19,6%	22%
36 bis 45	9,4%	36,1%	27%
46 bis 65	3,9%	27,8%	22%
	100%	100%	100%
	n = 128	n = 153	n = 317

Über die Hälfte (57%) der Fluktuierenden ist in der Gruppe der 21- bis 30-Jährigen, 87% sind nicht über 35 Jahre alt, während bei den 'Stabilen' rund 64% über 35 Jahre alt sind.

Bezüglich der Betriebszugehörigkeitsdauer war bei den 'Mobilen' die stärkste Gruppe mit 34,4% immerhin länger als zwei Jahre im untersuchten Betrieb beschäftigt, 26,5% sogar über 5 Jahre:

344) Vgl. oben S. 86 bis 89

Betriebs- zugehörig- keitsdauer	Fluktuationsverhalten		alle Ange- stellten d. Betriebes
	'Mobile ' der untersuchten	'Stabile ' Angestellten	
bis 6 Monate	11,7%	-	3%
7 12 Monate	8,6%	-	5%
1,1 bis 2 Jahre	18,7%	-	6%
2,1 bis 5 Jahre	34,4%	3,8%	34%
5,1 bis 10 Jahre	18,7%	29,7%	16%
über 10 Jahre	7,8%	66,5%	36%
	100%	100%	100%
	n = 128	n = 153	n = 317

Der Anteil der von den einzelnen Betrieben gefürchteten sogenannten 'Zugvögel' unter den Fluktuierenden,³⁴⁵⁾ bei welchen den Einstellungs- und Einarbeitungskosten noch keine entsprechenden Leistungen gegenüberstehen, beschränkt sich auf 11,7% der Fluktuierenden, wenn eine Zugehörigkeitsdauer von bis zu 6 Monaten als bei Angestellten lediglich kostenverursachende Zeitspanne angenommen wird.³⁴⁶⁾

Bezüglich des Geschlechts ergibt sich bei den 'Mobilen' ein mit 51,2% um 28,4% höherer Anteil weiblicher Angestellter gegenüber den 'Stabilen' mit 22,8%:

345) Vgl. oben S. 9

346) Vgl. z.B. Friedrichs, H. u.a., Ursachen und Auswirkungen der Fluktuation, a.a.O., S. 63 ff.

Alter	Fluktuationsverhalten					
	'Mobile'			'Stabile'		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Insgesamt	48,8%	51,2%	100%	77,2%	22,8%	100%
bis 25	10,8%	29,5%	40,3%	3,2%	5,7%	8,9%
26 bis 35	27,1%	19,4%	46,5%	22,2%	4,4%	26,6%
36 u. älter	10,9%	2,3%	13,2%	51,3%	12,7%	52,5%
	n = 128			n = 153		

Die Anteile männlicher Angestellter sind entsprechend 49,2% bei den 'Mobilen' gegenüber 77,2% bei den 'Stabilen'. Differenziert man zusätzlich nach Altersgruppen, so zeigt sich, daß über die Hälfte der weiblichen Arbeitsplatzwechsler unter 25 Jahre alt sind, während die Mehrheit der männlichen 'Mobilen' zwischen 25 und 35 Jahre alt sind und fast ein Viertel 36 Jahre und älter sind.

Bezüglich des Familienstandes ergibt sich bei den 'Mobilen' mit 35,7% ein um 26,2% höherer Anteil der Ledigen als bei den 'Stabilen' mit 9,5% Ledigen:

Geschlecht	Fluktuationsverhalten					
	'Mobile'			'Stabile'		
	ledig	verheiratet	Gesamt	ledig	verheiratet	Gesamt
Insgesamt	35,7%	64,3%	100%	9,5%	90,5%	100%
männlich	17,1%	31,8%	48,9%	3,2%	74,1%	77,3%
weiblich	18,6%	32,5%	51,1%	6,3%	16,4%	22,7%
	n = 128			n = 153		

Differenziert man zusätzlich nach dem Geschlecht, so zeigt sich, daß sich bei den 'Mobilen' sowohl die Ledigen wie die Verheirateten etwa hälftig auf beide Geschlechter verteilen, während bei den 'Stabilen' der Anteil lediger Frauen etwa ein Viertel aller weiblicher 'Stabilen' beträgt (6,3% bei 22,8% weiblicher 'Stabilen'), gegenüber einem sehr geringen Anteil Lediger unter den männlichen 'Stabilen' (3,2% bei 77,3%).

Von den verheirateten 'Mobilen' (64,3%) sind etwas weniger als die Hälfte (27,9%) kinderlos, während von den verheirateten 'Stabilen' nur etwa ein Fünftel (19%) kinderlos sind. Sowohl der höhere Anteil Lediger bei den 'Mobilen' wie auch der höhere Anteil Kinderloser bei den verheirateten 'Mobilen' scheint in dem allgemein geringeren Alter der 'Mobilen' gegenüber dem Alter der 'Stabilen' begründet zu sein:

Familienstand, Kinderzahl	Fluktuationsverhalten					
	'Mobile'			'Stabile'		
	unter 30. J.	über 30 J.	Gesamt	unter 30 J.	über 30 J.	Gesamt
Insgesamt	69,8%	30,2%	100%	16,5%	83,5%	100%
ledig	34,1%	1,5%	35,6%	5,1%	4,4%	9,5%
verheiratet	35,7%	28,7%	64,4%	11,4%	79,1%	90,5%
kinderlos	53,5%	10,0%	63,5%	11,4%	18,3%	29,7%
mit Kind(er)	16,3%	20,2%	36,5%	5,1%	65,2%	70,3%
	n = 128			n = 153		

Bezüglich des Schul- bzw. Ausbildungsstandes bei Berufseintritt zeigt sich - wie erwartet -, daß die größte Gruppe bei 'mobilen' und 'stabilen' Angestellten eine abgeschlossene Lehre besitzt:

Bildungsstand bei Berufseintritt	Fluktuationsverhalten	
	'Mobile'	'Stabile'
Volksschule	16,3%	12,0%
Mittelschule Handelsschule o.ä.	7,8%	8,8%
Berufsschule bzw. Lehre	57,4%	69,0%
Mittlere Reife	6,9%	3,2%
Fachschule	6,2%	5,7%
Hochschule	5,4%	-
	100%	100%
	n = 128	n = 153

Daneben findet sich bei den 'Mobilen' einerseits ein höherer Anteil derer, die lediglich einen Volksschulabschluß besitzen - also Un- oder Angelernte sind-, andererseits ist der Anteil derer, die die Mittlere Reife oder einen höheren Abschluß vorweisen können, bei den 'Mobilen' ebenfalls größer als bei den 'Stabilen'. Sowohl schlecht oder gar nicht Ausgebildete wie überdurchschnittlich gut Ausgebildete sind demnach relativ mobilitätsfreudiger als das 'Mittelfeld' (vermutlich aus ganz unterschiedlichen Gründen, was bei der Analyse

der Kündigungsgründe zu prüfen sein wird³⁴⁷⁾ - was das Bild eines eher u-förmigen Zusammenhangs zwischen Bildungsstand und Fluktuationsneigung stützt (ähnlich den Ergebnissen der infas-Erhebung).³⁴⁸⁾

Differenziert man zusätzlich nach dem Geschlecht, so zeigt sich, daß der Anteil derer mit Volks- oder Mittelschulabschluß ohne Lehre bei den 'Mobilen' fast ausschließlich von weiblichen Angestellten gebildet wird und sowohl bei 'Mobilen' und 'Stabilen' kaum Frauen mit einer über die Berufsschule hinausreichenden Bildung anzutreffen sind:

Bildungsstand bei Berufsein- tritt	Fluktuationsverhalten					
	'Mobile'			'Stabile'		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Insgesamt	48,8%	51,2%	100%	77,2%	22,8%	100%
ohne Lehre	3,1%	20,9%	24,0%	8,9%	12,0%	20,9%
Lehre	30,2%	27,1%	53,3%	61,4%	8,9%	70,3%
Mittlere Reife und höher	15,5%	3,1%	18,6%	6,3%	1,9%	8,8%
	n = 128			n = 153		

Bezüglich der Tätigkeitsart - kaufmännisch oder technisch - ergibt sich ein höherer Anteil von kaufmännisch Tätigen bei den 'Mobilen' (51,9%) als bei den 'Stabilen' (35,4%):

347) Vgl. oben S. 94 ff.

348) Vgl. Schaubild a) auf S. 98

Tätigkeitsart	Fluktuationsverhalten					
	'Mobile'			'Stabile'		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Insgesamt	48,8%	51,2%	100%	77,2%	22,8%	100%
kaufmännisch	13,2%	38,8%	51,9%	14,6%	20,9%	35,4%
technisch	35,6%	12,4%	48,1%	62,6%	1,9%	64,6%
	n = 128			n = 153		

Wird zusätzlich nach dem Geschlecht differenziert, so zeigt sich, daß bei den 'Mobilen' mit kaufmännischer Tätigkeit drei Viertel Frauen sind, während die kleinere Gruppe kaufmännisch tätiger 'Stabiler' fast zur Hälfte von männlichen Angestellten gebildet wird.

Während bei den 'Stabilen' bei nur 7% die ausgeübte Tätigkeit nicht der ursprünglichen Ausbildung entspricht, stimmen bei 21,7% der 'Mobilen' Ausbildung und Tätigkeit nicht überein. Unterteilt man weiter nach der Tätigkeitsart, so zeigt sich, daß die Nichtübereinstimmung von Ausbildung und Tätigkeit bei den 'Mobilen' fast ausschließlich auf kaufmännisch Tätige beschränkt ist:

Ausbildungsverwertung	'Mobile'		
	kaufm.	techn.	Gesamt
Insgesamt	51,9%	48,1%	100%
Tätigkeit entspricht der Ausbildung	34,1%	44,2%	78,3%
Tätigkeit entspricht nicht der Ausbildung	17,8%	3,8%	21,7%
	n = 128		

Bei der Betrachtung der Verteilung auf den verschiedenen hierarchischen Stufen zeigt sich, daß von den 'Mobilen' nur 7% in den oberen beiden Leistungsgruppen arbeiten, gegenüber 17,1% bei den 'Stabilen':

Hierarchie	Fluktuationsverhalten						alle Ange- stellten des Be- triebes
	'Mobile '			'Stabile '			
	kfm.	techn.	Gesamt	kfm.	techn.	Gesamt	
Insgesamt	51,9%	48,1%	100%	35,4%	64,6%	100%	100%
Leistungs- gruppe I und II	0,8%	6,2%	7%	3,2%	13,9%	17,1%	24,0%
Leistungs- gruppe III	9,3%	18,6%	27,9%	15,2%	37,3%	52,5%	45,1%
Leistungs- gruppe IV	24,0%	22,5%	46,5%	13,9%	13,3%	27,2%	25,2%
Leistungs- gruppe V	17,8%	0,8%	18,6%	3,2%	-	3,2%	5,7%
	n = 128			n = 153			n = 317

Die unterste Leistungsgruppe (die 5,7% aller Angestellten des Betriebes umfaßt) wird fast ausschließlich von 'Mobilen' ausgefüllt, welche kaufmännische Tätigkeiten ausführen. Sowohl bei den 'Mobilen' wie bei den 'Stabilen' überwiegen in den oberen drei - etwa zwei Drittel aller Positionen umfassenden - Leistungsgruppen (LG I bis III, die selbständiges Arbeiten mit unterschiedlichem Verantwortungs- und Verfügungsbereich beinhalten³⁴⁹⁾) die Angestellten mit technischer Ausbildung bzw. Tätigkeit.

349) Vgl. oben S. 77

Bei den oben genannten 21,7% 'Mobilen', bei welchen die jetzige Tätigkeit nicht der Ausbildung entspricht (7% männliche und 14,7% weibliche Angestellte), befinden sich 19,4% in den unteren beiden Leistungsgruppen IV und V.

Betrachtet man die Verteilung auf den verschiedenen Leistungsgruppen nach dem Geschlecht, so ergibt sich - wie zu erwarten war³⁵⁰⁾ - eine ähnliche Polarisierung wie bei der Aufteilung nach kaufmännisch und technisch Tätigen, da die Mehrzahl der Frauen ja kaufmännische Tätigkeiten verrichtet (38,8% kfm. Tätige bei 51,2% 'mobilen' Frauen bzw. 20,9% kfm. Tätige bei 22,8% 'stabilen' Frauen):

Hierarchie	Fluktuationsverhalten					
	'Mobile'			'Stabile'		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Insgesamt	48,8%	51,2%	100%	77,2%	22,8%	100%
LG I + II	7,0%	-	7,0%	17,1%	-	17,1%
LG III	24,8%	3,1%	27,9%	46,2%	6,3%	52,5%
LG IV	15,5%	31,0%	46,5%	13,9%	13,3%	27,2%
LG V	1,5%	17,1%	18,6%	-	3,2%	3,2%
	n = 128			n = 153		

350) Vgl. oben S. 73 und S. 80

Während bei den 'Stabilen' wenigstens etwa ein Viertel der Frauen noch in der Leistungsgruppe III zu finden ist (6,3% bei 22,8% weiblichen 'Stabilen'), bleiben bei den 'Mobilen' die weiblichen Angestellten fast ausschließlich auf die unteren beiden Leistungsgruppen beschränkt (48,1% bei 51,2% weiblichen 'Mobilen'). Demnach können auch kaum weibliche Angestellte in höhere Leistungsgruppen aufgestiegen sein, was bei der Betrachtung des 'innerbetrieblichen Aufstiegs' bestätigt wird:

innerbetrieblicher Aufstieg	Fluktuationsverhalten					
	'Mobile'			'Stabile'		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Insgesamt	48,8%	51,2%	100%	77,2%	22,8%	100%
ohne Aufstieg	38,8%	48,1%	86,8%	6,9%	11,4%	18,3%
ein- oder zweimal aufgestiegen	9,3%	3,1%	12,4%	55,1%	11,4%	66,5%
dreimal oder öfter aufgestiegen	0,8%	-	0,8%	15,2%	-	15,2%
	n = 128			n = 153		

Zwar ist die Hälfte der weiblichen 'Stabilen' ein- oder zweimal in eine höhere Leistungsgruppe aufgerückt, doch betrachtet man zusätzlich ihre Betriebszugehörigkeitsdauer, die bei etwas mehr als der Hälfte (12% bei 22,8% weiblicher 'Stabiler') eine über 10-jährige Zugehörigkeit zeigt und berücksichtigt man, daß ebenfalls etwa die Hälfte dieser Gruppe älter als 35 Jahre ist, so kann angenommen werden, daß der Aufstieg 'zwangsläufig' aufgrund von Anciennität erfolgt ist. Von den 70,3% aufgestiegenen männlichen 'Stabilen' (bei insgesamt 77,2%), kann ange-

nommen werden, daß ein Teil der Aufstiege durch besondere Leistung bzw. ohne Berücksichtigung von Alter und Betriebszugehörigkeit erfolgt ist, da immerhin 26% unter 35 Jahre alt sind und 21% weniger als 10 Jahre im untersuchten Betrieb arbeiteten.³⁵¹⁾

Die 'Mobilen' der untersten Leistungsgruppe V (18,6%, wobei 17,1% weibliche 'Mobile' sind) sind nicht - wie man evtl. annehmen könnte - die 'Kurzfristigen' unter den Fluktuierenden:

Hierarchie	'Mobile'		
	bis 2 Jahre	über 2 Jahre	Gesamt
Insgesamt	39,5%	60,5%	100%
LG I + II	0,8%	6,2%	7,0%
LG III	13,2%	14,7%	27,9%
LG IV	20,2%	26,4%	46,5%
LG V	5,4%	13,2%	18,6%
			n = 128

Der größte Teil der innerhalb von 2 Jahren Wechselnden liegt im mittleren bis unteren Bereich der Leistungsgruppen (in III und IV), während etwa drei Viertel der untersten Qualifikationsstufe bei den 'Mobilen' von Angestellten besetzt wird, welche länger als 2 Jahre im Betrieb beschäftigt waren.

351) Vgl. die Tabelle auf S. 144

Stellt man die Unterschiede zwischen den beiden untersuchten Angestelltengruppen zusammen, so ist eine weitgehende Übereinstimmung mit den geäußerten Hypothesen über die Merkmalshäufungen bei 'mobilen' und 'stabilen' Angestellten sichtbar, wobei die deutlichsten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen bei den Merkmalen 'Alter', 'Betriebszugehörigkeitsdauer', 'Kinderzahl', 'innerbetrieblicher Aufstieg' und 'Leistungsgruppe' auftreten:

'Mobile'	'Stabile'
87% bis zu 35 Jahre	64% über 35 Jahre
92% bis zu 10 J. Dauer	66% über 10 Jahre Dauer
51% weiblich	77% männlich
64% verheiratet	90% verheiratet
63% ohne Kind(er)	70% mit Kind(er)
81% untere u. mittlere Ausbildung	91% untere u. mittlere Ausbildung
52% kaufm.	65% technisch
87% ohne Aufstieg	82% mit Aufstieg
65% untere Leistungsgruppen	70% obere u. mittlere Leistungsgruppen

2. Die sozialen Merkmale bei 'aktiven' und 'passiven' Angestellten

Die Hypothesen über die Merkmale 'aktiver' bzw. 'passiver' Angestellter waren aus dem Zusammenhang zwischen der Art beruflichen Anpassungsverhaltens und dem schichtspezifischen Erwerb motivationaler, kognitiver und sprachlicher Fähigkeiten abgeleitet worden. So wurde angenommen,³⁵²⁾ daß 'aktives' Anpassungsverhalten viel häufiger bei männlichen als bei weiblichen Angestellten auftritt. Die unterstellte Stabilität des Einstellungsmusters, welches die Weiterbildungsbereitschaft bzw. die Art der beruflichen Anpassung bedingt, ließ keine erhebliche Differenzierung bezüglich des Alters und Familienstandes erwarten; dagegen wurde bei den 'aktiv' sich Anpassenden eine Überrepräsentierung mittelschichttypischer Bildungs- und Ausbildungsgrade vermutet bzw. eine Unterrepräsentierung der Volksschüler ohne Lehre. Wegen des hohen beruflichen 'Einstiegs' von Fach- und Hochschülern in der Angestelltenschaft und der damit evtl. verbundenen geringeren Notwendigkeit für Fortbildungsmaßnahmen, war auch bei dieser (als sehr klein vermuteten) Gruppe gut Ausgebildeter eine Unterrepräsentierung in der 'aktiven' Gruppe erwartet worden. Für die Angestellten der oberen und mittleren Leistungsgruppen I bis III wurde wegen der aufstiegs- und weiterbildungsmotivierenden Wirkung des in diesen Gruppen möglichen Umgangs mit Menschen und Symbolen und der diesen Gruppen entsprechenden Ausbildung eine Überrepräsentierung dieser Leistungsgruppen bei den Angestellten mit 'aktivem' Anpassungsverhalten vermutet.

352) Vgl. oben S. 106 f. und S. 116

Die Aufteilung der 287 untersuchten Angestellten nach dem Kriterium der beruflichen Weiterbildung in Form von innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Kursen, Seminaren u.ä. zeigt nun, daß 186 Angestellte in irgendeiner Form in den letzten 5 Jahren Weiterbildungsanstrengungen unternommen haben, also 65% der untersuchten Angestellten eine 'aktive' berufliche Anpassung versucht haben.

Die Betrachtung der Altersstruktur bei Angestellten 'mit Weiterbildung' bzw. 'ohne Weiterbildung' zeigt eine erstaunlich ähnliche Beteiligungshöhe der mittleren und oberen Altersgruppen zwischen 25 und 45 Jahren bei den 'Aktiven', was die Annahme eines stabilen Einstellungsmusters bezüglich des Weiterbildungsverhaltens stützt:

Alter	Anpassungsverhalten		alle Untersuchten
	'Aktive' (mit Weiterbildung)	'Passive' (ohne Weiterbildung)	
bis 20 Jahre	2%	13%	6%
21 - 25 J.	9%	31%	17%
26 - 30 J.	22%	9%	18%
31 - 35 J.	22%	12%	18%
36 - 45 J.	28%	17%	24%
45 - 65 J.	17%	18%	17%
	100%	100%	100%
	n = 186	n = 101	n = 287

Die Überrepräsentierung der Angestellten 'bis 25 Jahre' bei der Gruppe 'ohne Weiterbildung' ist möglicherweise dadurch begründet, daß so kurz nach der Erstausbildung weniger als später die Notwendigkeit zu Weiterbildungsmaßnahmen subjektiv wahrgenommen bzw. seltener objektiv gegeben sein wird.

Bezüglich der Betriebszugehörigkeitsdauer zeigt sich bei denjenigen 'mit Weiterbildung' bzw. mit 'aktiver' Anpassung eine Überrepräsentierung der langjährigen Betriebsangehörigen, die mehr als 10 Jahre im untersuchten Betrieb beschäftigt sind und ebenso bei den Angestellten, welche lediglich bis zu 6 Monaten im Betrieb sind:

Betriebszugehörigkeitsdauer	Anpassungsverhalten		alle Untersuchten
	'Aktive'	'Passive'	
bis zu 6 Mon.	7%	3%	5%
6,1 - 12 Mon.	2%	8%	4%
1,1 - 2 Jahre	8%	8%	8%
2,1 - 5 Jahre	13%	26%	17%
5,1 - 10 Jahre	25%	25%	25%
über 10 Jahre	45%	30%	40%
	100%	100%	100%
	n = 186	n = 101	n = 287

Weiterbildung scheint hauptsächlich von den Angestellten betrieben zu werden, welche eine Karriere innerhalb eines Betriebes durch langjährige Zugehörigkeit anstreben. Möglicherweise ersetzt häufigerer Betriebswechsel - teilweise durch die Möglichkeit sich am neuen Arbeitsplatz 'in der Praxis' neue Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen - den Besuch von Weiterbildungsinstitutionen; denn 45% derer, die keine Weiterbildungsinstitution besucht haben, sind in den unteren 4 Gruppen von Zugehörigkeitsdauer (bis zu 5 Jahren), also hauptsächlich 'mobile' Angestellte.

Weiterhin zeigen die Ergebnisse eine deutliche Überrepräsentierung der männlichen Angestellten bei den 'Aktiven' innerhalb der untersuchten Gesamtheit; desgleichen sind bei den Weiterbildungswilligen Verheiratete überrepräsentiert, Angestellte mit (Kind(ern), technisch Tätige und die Angestellten, welche innerhalb des Betriebes in eine höhere Leistungsgruppe gelangt waren. (Ob der innerbetriebliche Aufstieg vor oder nach dem Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen stattfand, geht aus den erhobenen Daten nicht hervor):

Verschiedene Merkmale	Anpassungsverhalten		alle Untersuchten
	'Aktive '	'Passive '	
weiblich	11%	81%	35%
männlich	89%	19%	65%
	100%	100%	100%
verheiratet	85%	66%	78%
ledig	15%	34%	22%
	100%	100%	100%
kinderlos	38%	54%	45%
mit Kind(er)	62%	46%	55%
	100%	100%	100%
technisch	79%	18%	57%
kaufmännisch	21%	82%	43%
	100%	100%	100%
mit Aufstieg	64%	27%	51%
ohne Aufstieg	36%	73%	49%
	100%	100%	100%
	n = 186	n = 101	n = 287

Da in den Hypothesen über die Merkmale von Angestellten mit 'aktivem' bzw. 'passivem' beruflichen Anpassungsverhalten davon ausgegangen worden war, daß sich aktives Anpassungsverhalten aufgrund von mittelschicht-typischen Sozialisierungsvorgängen herausbildet, während passives Anpassungsverhalten mehr durch Unterschicht-Sozialisation verursacht wird, ist die Verteilung der 'Aktiven' und 'Passiven' auf den (Aus-)Bildungsstufen und in den Leistungsgruppen von besonderem Interesse:

(Aus-)Bildung	Anpassungsverhalten		alle Untersuchten
	'Aktive'	'Passive'	
nur Volksschule (d.h. Un- u. Angelernte)	7%	27%	14%
Mittelschule, Handelsschule o.ä. (meist Angelernte)	3%	19%	9%
Berufsschule bzw. Lehre	78%	38%	64%
nur Mittlere Reife (ohne Lehre)	4%	6%	5%
Fachschule	7%	4%	6%
Hochschule	1%	6%	2%
	100%	100%	100%
	n = 186	n = 101	n = 287

Bezüglich der Bildung bzw. Ausbildung der Angestellten zeigt sich bei der Gruppe 'mit Weiterbildung' eine deutliche Unterrepräsentierung derer, die lediglich einen Volksschulabschluß besitzen, also Ungelernte oder Angelernte sind und derer, die die Mittelschule oder Handelsschule (bzw. die Oberschule ohne Mittlere Reife) besucht haben, also ebenfalls keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen. Schwach unterrepräsentiert sind die Angestellten, die nach der mittleren Reife ins Berufsleben eintraten, ebenso die Hochschüler, bei welchen dies wegen des hohen beruflichen 'Einstiegs' - vor allem in Anbetracht des geringen Gesamtanteils von Akademikern bei den Angestellten - erklärlich scheint.

Überrepräsentiert sind bei den 'Aktiven' lediglich diejenigen mit abgeschlossener Lehre und Fachschulabschluß.

Die Ergebnisse zeigen, daß (abgesehen von den Akademikern) gerade die Gruppen, welche durch Bildungs- bzw. Ausbildungsdefizite gekennzeichnet sind, bei den Weiterbildungswilligen unterrepräsentiert sind und bestätigen damit die These, daß die Zielsetzung der verschiedenen Weiterbildungsinstitutionen, Bildungsdefizite durch Erwachsenenbildung nachträglich zu kompensieren, nicht oder nur teilweise erfüllt werden.

Ebenso zeigt die Differenzierung nach verschiedenen Leistungsgruppen bzw. Qualifikationsstufen eine Überrepräsentierung der oberen und mittleren Leistungsgruppen bei den Weiterbildungsteilnehmern, also eine Überrepräsentierung mittelschicht-spezifischer Tätigkeiten, die durch ein relativ hohes Maß an Selbständigkeit und den Umgang mit Menschen und Symbolen gekennzeichnet sind:

Leistungsgruppe	Anpassungsverhalten		alle Untersuchten
	'Aktive'	'Passive'	
LG I + II	17%	3%	13%
LG III	57%	11%	41%
LG IV	24%	63%	36%
LG V	2%	23%	10%
	100%	100%	100%
	n = 186	n = 101	n = 287

Die Angestellten der unteren beiden Qualifikationsstufen, welche am dringlichsten einer Höherqualifizierung bedürfen, sind bei den Weiterbildungsteilnehmern unterrepräsentiert. Dies stützt die eingangs geäußerte These,³⁵³⁾ daß eine Überwindung der 'Mobilitätsbarriere' durch berufliche Höherqualifizierung eher die Ausnahme darstellt und Aufwärtsbewegungen hauptsächlich innerhalb des Bereichs der mittleren bis oberen Positionen einer betrieblichen Hierarchie vollzogen werden. Diese Form von begrenzter Aufwärtsmobilität kann wenig beitragen zur Schaffung der erwünschten und proklamierten Chancengleichheit mittels Wahrnehmung zweiter und dritter Bildungswege. Die systemimmanenten Beharrungstendenzen aufgrund der Sozialisierungsvorgänge in den verschiedenen Schichten - verstärkt durch berufliche Sozialisierung in Mittelschicht-Positionen bzw. Unterschicht-Positionen - verhindern offensichtlich auch bei den hier Untersuchten die ungleichheitsmindernden Auswirkungen, die von der beruflichen Weiterbildung bzw. der beruflichen Mobilität eigentlich erwartet werden.

Zusammenfassend sollen als die Merkmale bei 'typisch aktiver' bzw. 'typisch passiver' Anpassung diejenigen gelten, die bei einer Mehrheit von 70% (also bei einem Übersteigen der theoretischen Gleichverteilungen von 50% um 20%) anzutreffen sind und bei welchen sich zugleich eine Anteilsdifferenz von 2 mal 20% zwischen den 'Aktiven' und den 'Passiven' ergibt.

353) Vgl. oben S. 25

Merkmale		Anpassungsverhalten		Differenz zwischen 'Aktiven' u. 'Passiven'
		Aktive'	Passive'	
über 35 Jahre	bis zu 35 J.	45% 55%	35% 65%	10%
über 10 Jahre Dauer	6 Mon. bis 10 J. Dauer	45% 55%	31% 69%	14%
weiblich	männlich	11% 89%	81% 19%	70%
ledig	verheiratet	15% 85%	34% 66%	19%
mit Kind(er)	ohne Kind(er)	62% 38%	46% 54%	16%
Volksschule Mittelsch. Berufssch.	Mittlere Reife u. höher	88% 12%	84% 16%	4%
kaufmännisch	technisch	21% 79%	82% 18%	61%
mit Aufstieg	ohne Aufstieg	64% 36%	27% 73%	37%
LG I bis III	LG IV + V	74% 26%	14% 86%	60%
		n = 186	n = 101	

Unter diesen Bedingungen für ein 'typisches' Merkmal ergibt die Gegenüberstellung von Angestellten mit und ohne berufliche Weiterbildungsbemühungen, daß typisch 'aktiv' sich Anpassende männlichen Geschlechts sind, mit technischer Ausbildung, welche in den Leistungsgruppen I bis III tätig sind. Typisch 'passiv' sich Anpassende Angestellte sind weiblich, kaufmännisch tätig und in den unteren Leistungsgruppen beschäftigt.

Nach den ursprünglich bei der Betrachtung der Fluktuations-Anpassungs-Matrix geäußerten Vermutungen,³⁵⁴⁾ unterscheiden sich die 'Mobilen' von den 'Stabilen' in ihren sozialen Merkmalen nicht so gravierend, daß schon diese Unterschiede allein als ursächlich für ihr unterschiedliches Mobilitäts-Verhalten angenommen werden könnte. Es wurde vermutet, daß z.B. unterschiedliches Anpassungsverhalten in Form von Weiterbildungsabstinenz bzw. Weiterbildungsaktivität ebenso stark oder gar stärker Gruppen mit unterschiedlichen Merkmalen hervortreten läßt.

Zur Überprüfung dieser Annahme soll die obige Gegenüberstellung der Merkmals-Anteile und deren Differenzen bei den 'Aktiven' und 'Passiven' mit den Merkmals-Anteilen und deren Differenzen bei den 'Mobilen' und 'Stabilen' verglichen werden - unter den zwar willkürlich gesetzten aber gleichen Bedingungen für 'typische' Merkmale wie oben bei den 'typisch Aktiven' und 'typisch Passiven' (also bei einer Mehrheit von mindestens 70% und bei einer Differenz der Anteilswerte zwischen beiden Gruppen von mindestens 40%):

Merkmale		Fluktuations- verhalten		Differenz zwischen 'Mobilen' u. 'Stabilen'
		'Mobile'	'Stabile'	
über 35 Jahre	bis zu 35 J.	13% 87%	64% 36%	51%
über 10 Jahre Dauer	6 Mon. bis 10 Jahre	8% 92%	66% 34%	58%
weiblich	männlich	51% 49%	23% 77%	28%
ledig	verheiratet	36% 64%	10% 90%	26%
mit Kind(er)	ohne Kind(er)	37% 63%	70% 30%	33%
Volksschule Mittelsch. Berufssch.	Mittlere Reife u. höher	81% 19%	91% 9%	10%
kaufmännisch	technisch	52% 48%	35% 65%	17%
mit Aufstieg	ohne Aufstieg	13% 87%	82% 18%	69%
LG I bis III	LG IV + V	35% 65%	70% 30%	35%
		n = 186	n = 101	

Nach den obigen Ergebnissen sind unter den hier gesetzten Mehrheits-Bedingungen als typisch 'mobile' Angestellte die unter 35-Jährigen zu nennen, welche eine Betriebszugehörigkeitsdauer zwischen 6 Monaten und 10 Jahren haben und während dieser Dauer nicht in eine höhere Leistungsgruppe aufsteigen konnten. Typisch 'stabile' Angestellte sind diejenigen, die während ihrer Tätigkeit im untersuchten Betrieb einmal oder mehrmals in eine höhere Leistungsgruppe aufsteigen konnten.

Nach diesen Ergebnissen kann die Annahme aufrechterhalten werden, daß die individuelle Entscheidung bezüglich der Arbeitsplatzmobilität bzw. -immobilität durch zusätzliche Variablen modifiziert wird, welche die Richtung bzw. den Charakter der Mobilität bzw. Immobilität bestimmen: Unabhängig vom Entscheidungsziel - Arbeitsplatzwechsel oder Verbleib in einem Betrieb - bestimmen³⁵⁵⁾ Wertorientierungen sowie kognitive und motivationale Fähigkeiten erst den 'Inhalt' des Mobilitätsverhaltens. Bei positiver Ausprägung der aufstiegsrelevanten kognitiven und motivationalen Fähigkeiten kann Mobilität sich als Aufstiegsmobilität vollziehen und muß sich Arbeitsplatz-Immobilität nicht als Aufstiegshemmnis erweisen.

Die bloße Unterscheidung zwischen mobilen und immobilen Arbeitnehmern scheint tatsächlich keine brauchbaren, möglicherweise sogar irreführende Aufschlüsse über den Zusammenhang von Mobilitätsverhalten und sozialen Merkmalen der Mobilen und Immobilen zu erbringen.

Als eine (von vielen) Möglichkeit der Differenzierung wurde deshalb hier die Einbeziehung des beruflichen Anpassungsverhaltens in Form des Weiterbildungsverhaltens versucht. Die daraus entstandene 'Fluktuations-Anpassungs-Matrix' soll nun mit den gefundenen Ergebnissen 'angefüllt' werden, da so der Zusammenhang zwischen sozialen Merkmalen und sozialen Verhalten im Beruf besser sichtbar zu werden verspricht als bei der üblichen Zweiteilung in 'mobile' und 'immobile' Arbeitnehmer.

355) Gemäß den in Kapitel B aufgezeigten Zusammenhängen, vgl. bes. S. 35 f.

3. Die Merkmalsverteilung in der Fluktuations- Anpassungs-Matrix

Teilt man die Gruppe der 'Stabilen' in Angestellte 'mit Weiterbildung' und Angestellte 'ohne Weiterbildung' auf, so zeigt sich, daß 69,6% der Stabilen eine 'aktive' Anpassung in Form von Weiterbildung vollzogen hat und - entsprechend dazu - 30,4% die Untergruppe 'passiv/stabil' bilden. Die Aufteilung der 'Mobilen' zeigt einen Anteil von 58,9% als 'aktiv/mobil', während 41,1% 'passiv/mobil' waren. Diese Verteilung weicht insoweit von den Hypothesen über die Merkmals-Verteilung in der Matrix ab, als angenommen wurde, daß - wegen vieler hypothetischer Merkmalsübereinstimmungen zwischen 'Mobilen' und 'Passiven' - die Mehrheit der 'Mobilen' zugleich 'ohne Weiterbildung' ist. In der untersuchten Gesamtheit 'mobiler' und 'stabiler' Angestellten sind jedoch in beiden Gruppen mehr 'aktiv' sich Anpassende als 'passiv' sich Anpassende.

Bei der Verteilung der Merkmale auf die 4 Angestellten-
gruppen 'aktiv/stabil', 'passiv/stabil', 'aktiv/mobil'
und 'passiv/mobil' ergeben sich folgende Merkmalshäufigkeiten:

Fluktuations- verhalten	Anpassungsverhalten	
	'aktiv'	'passiv'
'stabil'	69,6 % der 'Stabilen' = aktiv/ stabil n = 110	30,4 % der 'Stabilen' = passiv/ stabil n = 48
	davon: <u>66 %</u> üb. 35 J. (87% üb. 30) bzw. 5,5 % bis 25 Jahre 28,2 % üb. 25 bis 35 J. 66,4 % üb. 35 Jahre <u>73 %</u> üb. 10 J. Zugehörigk. 26 % über 5 bis 10 J. <u>98 %</u> männlich <u>96 %</u> verheiratet (29 % ohne Kind) <u>83 %</u> mit abgeschloss. Lehre 11,8 % Un- u. Angelernte 4,6 % Fach- u. Hoch- schule <u>91 %</u> technisch tätig <u>94 %</u> mit Aufstieg <u>90 %</u> in LG I bis LG III bzw. 25,4 % LG I + II 65,5 % LG III 9,1 % LG IV + V	davon: <u>58 %</u> üb. 35 J. (73 % üb. 30) bzw. 16,8 % bis 25 Jahre 25,2 % üb. 25 bis 35 J. 58,0 % üb. 35 Jahre <u>50 %</u> üb. 10 J. Zugehörigk. 37 % üb. 5 bis 10 J. <u>73 %</u> weiblich <u>76 %</u> verheiratet (27 % ohne Kind) <u>52 %</u> Un- u. Angelernte 40 % mit Lehre 3 % Fach- u. Hoch- schule <u>100 %</u> kfm. tätig <u>50 %</u> ohne Aufstieg 50 % von LG V nach LG IV <u>78 %</u> in LG IV u. V bzw. 0 % LG I + II 22 % LG III 70 % LG IV 8 % LG V
'mobil'	58,9 % der 'Mobilen' = aktiv/ mobil n = 76	41,1 % der 'Mobilen' = passiv/ mobil n = 52
	davon: <u>86 %</u> bis 35 Jahre bzw. 19,5 % bis 25 Jahre 66,5 % üb. 25 bis 35 J. 14,0 % über 35 Jahre <u>73 %</u> bis 5 J. Zugehörigkeit 42 % bis 2 Jahre <u>75 %</u> männlich <u>69 %</u> verheiratet (51 % ohne Kind) <u>71 %</u> mit abgeschloss. Lehre 17 % Un- u. Angelernte 11,8 % Fach- u. Hoch- schule <u>59 %</u> technisch tätig <u>81 %</u> ohne Aufstieg <u>85 %</u> in LG III u. IV bzw. 8 % LG I + II 47 % LG III 38 % LG IV 7 % LG V	davon: <u>87 %</u> bis 35 Jahre bzw. 70,6 % bis 25 Jahre 17,2 % üb. 25 bis 35 J. 13,3 % über 35 Jahre <u>73 %</u> bis 5 J. Zugehörigkeit 37 % bis 2 Jahre <u>88 %</u> weiblich <u>56 %</u> verheiratet (80 % ohne Kind) <u>51 %</u> Un- u. Angelernte 39 % mit Lehre 11 % Fach- u. Hoch- schule <u>68 %</u> kaufmännisch tätig <u>95 %</u> ohne Aufstieg <u>95 %</u> in LG IV u. V bzw. 5 % LG I + II -- LG III 58,5 % LG IV 36,6 % LG V

Als homogenste Gruppe erweisen sich die 'aktiv/Stabilen', am wenigsten homogen scheinen die 'passiv/Stabilen'. Bei den 'Stabilen' unterscheiden sich die Angestellten mit und ohne Weiterbildung vor allem durch das Geschlecht, die berufliche Ausbildung, die Tätigkeitsart, den innerbetrieblichen Aufstieg und die Leistungsgruppen, in denen sie diese Tätigkeiten verrichten.

Bei den 'Mobilen' unterscheiden sich 'aktive' und 'passive' hauptsächlich durch Geschlecht und berufliche Ausbildung.

In der Gruppe 'aktiv/stabil' ist der geringste Teil der ohnehin sehr wenigen Fach- und Hochschüler. In der Gruppe 'passiv/mobil' ist der größte Anteil von jungen Angestellten 'bis zu 25 Jahren' (ca. 71% der 'passiv/Mobilen') und - dieser Altersgruppe entsprechend - der größte Anteil kinderloser Angestellter (80% der 'passiv/Mobilen').

Sowohl bei den 'Stabilen' wie bei den 'Mobilen' ohne Weiterbildung ist der Anteil der Un- und Angelernten (die weder eine betriebliche Berufsausbildung noch eine außerbetriebliche Berufsausbildung auf einer Fach- oder Hochschule besitzen) gleich hoch und mit 52% erheblich über dem Anteil Un- und Angelernter bei den 'Aktiven' (mit 11,8% bei den 'aktiv/Stabilen' bzw. 17% bei den 'aktiv/Mobilen').

Die Betrachtung der beiden 'passiven' Gruppen zeigt wiederum, daß Unterschicht-typische Tätigkeiten (Umgang vorwiegend mit 'Sachen', wenig oder keine Selbständigkeit, geringe Autonomie am Arbeitsplatz) in den beiden unteren

Leistungsgruppen ebenso wie Unterschicht-typische Ausbildungsdefizite die für die berufliche Weiterbildung notwendige Lernbereitschaft im Erwachsenenalter verhindern und eine berufliche Dequalifizierung begünstigen. Nur bei ganz jungen Angestellten könnte diese Situation durch hohe Mobilitätsbereitschaft verbessert werden, wenn am neuen Arbeitsplatz in der Praxis neue Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden könnten.

4. Bisherige Wechselhäufigkeit, Gründe und Folgen der Kündigung bei den 'Mobilen'

a) Anzahl der bisherigen Arbeitsplatzwechsel

Zunächst soll die Anzahl der bisherigen (einschließlich des gerade vollzogenen) Arbeitsplatzwechsel beider Gruppen festgestellt werden:

Wechselhäufigkeit	Anpassungsverhalten der Mobilen	
	'aktiv/Mobile'	'passiv/Mobile'
1 oder 2 Wechsel	44%	64%
3 oder 4 Wechsel	48%	26%
5 und mehr Wechsel	8%	10%
	100%	100%
	n = 76	n = 52

Es zeigt sich, daß die 'passiv/Mobilen' - vermutlich wegen des besonders hohen Anteils an (bis zu 25-jährigen) jungen Angestellten - vor allem bei der Gruppe mit geringer bisheriger Wechselhäufigkeit zu finden sind; dagegen überrascht ihr höherer Anteil bei denjenigen mit großer Wechselhäufigkeit. Möglicherweise sind in dieser kleinen Gruppe der passiven und zugleich hochmobilen die bereits erwähnten 'Zugvögel' unter den Arbeitsplatzwechslern zu suchen.

Differenziert man die bisherige Wechselhäufigkeit der Untersuchten nach den verschiedenen Merkmalen, so ergeben sich im einzelnen folgende Anteile - wobei die Tabellenwerte in Klammern jeweils die Anteilswerte bei repräsentativer Verteilung je nach Gruppenstärke darstellen:

Alter	Wechselhäufigkeit bei Mobilen			
	alle 'Mobilen'	1 oder 2 Wechsel	3 oder 4 Wechsel	5 und mehr Wechsel
Insgesamt	100%	52,3%	39,1%	8,6%
bis 30 Jahre	70%	43,0% (37%)	23,4% (27%)	3,1% (6,1%)
über 30 Jahre	30%	9,3% (15%)	15,6% (12%)	5,5% (2,5%)
	n = 128			

Erwartungsgemäß sind die jungen Angestellten bei der Gruppe mit bisher lediglich ein oder zwei Arbeitsplatzwechsel überrepräsentiert, während sie in den Gruppen mit mehr als 2 Wechsel unterrepräsentiert sind.

Betriebszugehörigkeitsdauer	alle 'Mobilen'	Wechselhäufigkeit bei Mobilen		
		1 oder 2 Wechsel	3 oder 4 Wechsel	5 und mehr Wechsel
Insgesamt	100%	52,3%	39,1%	8,6%
bis zu 2 Jahre	39%	15,6% (20%)	19,5% (15%)	3,9% (3,4%)
über 2 Jahre Zugehörigkeit	61%	36,7% (32%)	19,5% (24%)	4,6% (5,2%)
	n = 128			

Die Fluktuierenden mit geringer Betriebszugehörigkeit sind in den beiden Gruppen mit bisher 3 und mehr Wechsel überrepräsentiert (was der 'Zugvogel-These' entsprechen würde), während Fluktuierende mit einer über 2-jährigen Betriebszugehörigkeitsdauer bei der Gruppe mit wenigen Wechseln überrepräsentiert sind (und wahrscheinlich aus gewichtigeren (Berufslaufbahn-)Gründen nun einen Arbeitsplatzwechsel vorgenommen haben, was sich bei der Analyse der Kündigungsgründe zeigen könnte).

Geschlecht	alle 'Mobilen'	Wechselhäufigkeit bei Mobilen		
		1 oder 2 Wechsel	3 oder 4 Wechsel	5 und mehr Wechsel
Insgesamt	100%	52,3%	39,1%	8,6%
männlich	49%	22,6% (26%)	20,3% (19%)	6,3% (4,2%)
weiblich	51%	29,7% (27%)	18,7% (20%)	2,3% (4,4%)
	n = 128			

Bezüglich des Geschlechts zeigt sich, daß weibliche Fluktuierende in der Gruppe mit der geringsten bisherigen Wechselhäufigkeit schwach überrepräsentiert, in den beiden übrigen Gruppen unterrepräsentiert sind.

Bei den männlichen Fluktuierenden zeigt sich das umgekehrte Bild. Dieses Ergebnis ist wahrscheinlich weniger ein Zeichen für geringere Wechselfreudigkeit bei weiblichen Angestellten (dagegen sprechen die Ergebnisse bezüglich der Fluktuationshäufigkeit in den verschiedensten Untersuchungen ebenso wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie³⁵⁶), sondern eher durch die starke Besetzung der unteren Altersgruppen bei den weiblichen 'Mobilen' verursacht (von den 51% weiblichen 'Mobilen' sind fast alle, bzw. 45% 'bis zu 30 Jahre', bei den 49% männlichen Mobilen sind dagegen nur etwa die Hälfte bzw. 25% in den Altersgruppen bis zu 30 Jahre), d.h. - wie auch die obige Wechselhäufigkeits-Differenzierung nach dem Alter zeigt - daß weibliche Mobile aufgrund ihres Alters relativ weniger 'Zeit' hatten als die älteren männlichen Kollegen, um Arbeitsplatzwechsel zu vollziehen.

356) Vgl. S. 90 ff. und S. 144

Familienstand Kinderzahl	alle 'Mobilen'	Wechselhäufigkeit bei Mobilen		
		1 oder 2 Wechsel	3 oder 4 Wechsel	5 und mehr Wechsel
Insgesamt	100%	52,3%	39,1%	8,6%
ledig	36%	23,4% (19%)	10,2% (14%)	2,3% (3,1%)
verheiratet	64%	28,9% (33%)	28,9% (25%)	6,3% (5,5%)
kinderlos	63%	36,7% (33%)	20,3% (25%)	6,3% (5,4%)
mit Kind(er)	37%	15,6% (19%)	18,7% (14%)	2,3% (3,2%)
	n = 128			

Bezüglich des Familienstandes ergibt sich eine Überrepräsentierung der Ledigen bei der Gruppe mit der geringsten Anzahl bisheriger Arbeitsplatzwechsel, was ebenfalls auf die überwiegende Beschränkung der Ledigen auf die unteren Altersgruppen zurückzuführen sein wird. Ebenso wird die Überrepräsentierung der Kinderlosen bei der Gruppe mit wenig Wechseln auf das Alter und somit auf die kurze Zeitspanne der bisherigen Berufstätigkeit zurückzuführen sein - im Vergleich mit den 'Stabilen' hatte sich ja allgemein eine höhere Wechselfreudigkeit sowohl der Ledigen wie der Kinderlosen ergeben.

Bildungsstand bei Berufseintritt	Wechselhäufigkeit bei Mobilen			
	alle 'Mobilen'	1 oder 2 Wechsel	3 oder 4 Wechsel	5 und mehr Wechsel
Insgesamt	100%	52,3%	39,1%	8,6%
Un- und Angelernte	31%	15,6% (16%)	12,5% (12%)	3,1% (2,7%)
Lehre	57%	30,5% (30%)	21,9% (22%)	4,7% (4,9%)
Fach- und Hochschule	12%	6,2% (6,3%)	4,7% (4,7%)	0,8% (1,0%)
	n = 128			

Bei der Betrachtung des (Aus-)Bildungsstandes der 'Mobilen' zeigen sich keine bedeutenden Abweichungen von der erwarteten Verteilung der verschiedenen Ausbildungsgrade auf die 3 Gruppen bisheriger Wechselhäufigkeit.

Tätigkeitsart	alle 'Mobilen'	Wechselhäufigkeit		
		1 oder 2 Wechsel	3 oder 4 Wechsel	5 und mehr Wechsel
Insgesamt	100%	52,3%	39,1%	8,6%
Tätigkeit entspricht der Ausbildung	78%	40,6% (41%)	31,3% (30%)	6,3% (6,7%)
Tätigkeit entspricht nicht der Ausbildung	22%	11,7% (11%)	7,8% (8,6%)	2,3% (1,9%)
	n = 128			

Die Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung von ursprünglicher Ausbildung und jetziger Tätigkeit hat keinen nennenswerten Einfluß auf die Anzahl der bisherigen Arbeitsplatzwechsel - wie überhaupt die bisher aufgeführten Differenzierungen nach der Anzahl der Wechsel die schon geäußerte Annahme bestätigen, daß die Wechselhäufigkeit allein keine brauchbare soziologische Kategorie ist und erst die Frage 'wer hat warum gewechselt' soziologisch aufschlußreiche Antworten ermöglicht. Der Vollständigkeit wegen soll trotzdem noch nach innerbetrieblichem Aufstieg und Stellung in der Hierarchie differenziert werden.

Aufstieg und Stellung in der Hierarchie	alle 'Mobilen'	Wechselhäufigkeit		
		1 oder 2 Wechsel	3 oder 4 Wechsel	5 und mehr Wechsel
Insgesamt	100%	52,3%	39,1%	8,6%
mit Aufstieg	13%	8,6% (6,8%)	3% (5,1%)	1,6% (1,1%)
ohne Aufstieg	87%	43,7% (45%)	35,9% (34%)	7,1% (7,5%)
LG I	0%	-	-	-
LG II	7%	4,7% (3,7%)	2,3% (2,7%)	
LG III	28%	10,2% (15%)	13,3% (11%)	4,7% (2,4%)
LG IV + V	65%	37,5% (34%)	23,4% (25%)	4,0% (5,6%)
	n = 128			

Es zeigt sich, daß 'Mobile' ohne innerbetrieblichen Aufstieg sowohl in der Gruppe mit den wenigsten bisherigen Wechseln wie auch in der Gruppe mit der größten Wechselhäufigkeit schwach unterrepräsentiert sind. Die geringe Anzahl mit innerbetrieblichem Aufstieg unter den 'Mobilen' findet sich hauptsächlich in der Gruppe mit der geringsten bisherigen Wechselhäufigkeit, in welcher sie zugleich etwas überrepräsentiert sind - ein erwartbarer Zusammenhang, da gewöhnlich für den innerbetrieblichen Aufstieg eine bestimmte Zugehörigkeitsdauer notwendige (aber bei vorherrschendem Leistungsprinzip nicht hinreichende) Bedingung für den Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie ist, was bei geringer bisheriger Wechselhäufigkeit eher gegeben sein wird als bei großer.

Bezüglich der Stellung in der Hierarchie bzw. der Zugehörigkeit zu einer der fünf Leistungsgruppen zeigt sich eine Überrepräsentierung derer mit den wenigsten Wechseln sowohl in der (oberen) Gruppe II (vermutlich innerbetriebliche 'Aufsteiger' mit der erforderlichen Zugehörigkeitsdauer), wie in den beiden niedersten Leistungsgruppen (überwiegend unter 30-jährige weibliche Angestellte mit entsprechend kurzer bisheriger Berufsdauer) während die Gruppen mit bisher mindestens 3 Wechsel im 'Mittelfeld' der Qualifikationsstufen überrepräsentiert sind, 'oben' und 'unten' in der Hierarchie dagegen unterrepräsentiert sind.

b) Die genannten kündigungsgründe

Die Fragen an die Fluktuierenden, die sich auf die Gründe des Arbeitsplatzwechsels beziehen, wurden bei der Auswertung in fünf Hauptgruppen zusammengefaßt:

- in Fragen, welche die Tätigkeit selbst betreffen; ('Unbefriedigender Arbeitseinsatz', 'Arbeit zu wenig verantwortungsvoll');
- in Fragen, welche die Aufstiegschancen betreffen ('Keine guten Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb', 'keine Aufstiegsmöglichkeiten', 'kein Aufstieg nach beendetem Fortbildungskurs', 'Nichteinhaltung von Aufstiegsversprechungen');
- in Fragen, welche die Entlohnung betreffen ('Nichtberücksichtigung von Gehaltsforderungen', 'Nichteinhaltung von Gehaltsversprechungen', 'Falsche Gehaltsgruppe', 'allgemein zu geringe Sozialleistungen');
- in Fragen, welche das Betriebsklima betreffen ('schlechte Zusammenarbeit mit Vorgesetzten', 'schlechte Zusammenarbeit mit Gleichgestellten', 'schlechte Zusammenarbeit mit Untergebenen') und
- in Fragen, welche die den Führungsstil bzw. die Personalpolitik betreffen ('schlechte oder ungerechte Behandlung durch die Personalleitung', '... durch die Geschäftsleitung', 'willkürliche Beschneidung der Befugnisse', 'keine genaue Abgrenzung der Zuständigkeit', 'schlechte Regelung der Stellvertretung').

Für die Gesamtheit der Fluktuierenden ergibt sich folgende Rangfolge von Kündigungsgründen, wobei durch Mehrfachnennungen insgesamt 214 'wichtige Gründe für das Ausscheiden aus dem Betrieb' angegeben wurden:

die genannten Gründe betreffen ...	Anzahl der Nennungen	Rang
... die Tätigkeit	54	1.
... den Aufstieg	46	3.
... die Entlohnung	51	2.
... das Betriebsklima	34	4.
... den Führungsstil	29	5.
	214	

Am häufigsten ist die Tätigkeit selbst wichtigster Kündigungsgrund, fast ebenso häufig die Entlohnung dieser Tätigkeit, am seltensten wird der 'Führungsstil' genannt.

Differenziert man diese Häufigkeiten nach den verschiedenen Altersgruppen, so zeigt sich, daß die Gruppe der 30- bis 35-Jährigen die Unzufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung als häufigsten Kündigungsgrund angibt - im Gegensatz zu den übrigen Altersgruppen, die alle die Tätigkeit als häufigsten Grund nennen. Möglicherweise sind in dieser Altersgruppe die finanziellen Belastungen durch Familiengründung, Wohnungs- und Einrichtungsbeschaffung u.ä. besonders ausgeprägt, während zugleich die relativ kurze bisherige Berufsbzw. Karrieredauer die Höhe des Berufseinkommens be-

schränkt, was leicht zu Gehalts-'Streitigkeiten' mit der Personalleitung führen kann. Von dieser Gruppe wurde auch - verglichen mit den übrigen Altersgruppen - am häufigsten die Personalpolitik bzw. der Führungsstil bemängelt, der hier auf Platz II der Rangfolge der Kündigungsgründe steht und von dieser Gruppe ebenso häufig genannt wurde wie die Gründe, die die Aufstiegschancen betreffen.

Kündigungs- gründe betreffen ...	A L T E R				
	bis 20 Jahre	21 bis 25 Jahre	26 bis 30 Jahre	31 bis 35 Jahre	36 bis 65 Jahre
(Nennungen)	(32)	(52)	(59)	(44)	(27)
Tätigkeit	I. 34,4%	I. 23,1%	I. 32,2%	9,0%	I. 29,6%
Aufstieg	III. 21,9%	I. 23,1%	II. 23,7%	II. 20,4%	14,8%
Entlohnung	II. 28,1%	I. 23,1%	III. 18,6%	I. 34,1%	14,8%
Betriebsklima	12,5%	15,4%	15,2%	III. 15,9%	II. 22,2%
Führungsstil	3,1%	15,4%	10,2%	II. 20,4%	III. 18,5%
	100%	100%	100%	100%	100%

'Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten' o.ä. als Kündigungsgrund wird am häufigsten von den 21- bis 35-Jährigen genannt. Während Probleme, die das Betriebsklima und den Führungsstil betreffen - die 'menschlichen' Probleme - vor allem für die über 35-Jährigen wichtig sind.

Bei der Aufteilung nach der Betriebszugehörigkeitsdauer der Fluktuierenden ergibt sich eine besonders häufige Nennung (an 2. Stelle nach 'Tätigkeit') des Kündigungsgrundes 'Betriebsklima' bei denjenigen, die innerhalb

eines Jahres den Betrieb verlassen haben. Das könnte darauf hindeuten, daß Neueingetretenen zuwenig Betreuung und Einarbeitungshilfe gegeben wird. Dagegen wird von der Gruppe mit der höchsten Zugehörigkeitsdauer am zweit-häufigsten (nach 'Entlohnung') der 'Führungsstil' bemängelt und am seltensten die (insgesamt am häufigsten genannte) 'Tätigkeit' als Kündigungsgrund angegeben:

Kündigungs- gründe betreffen...	Betriebszugehörigkeitsdauer			
	bis zu 1 Jahr	über 1 Jahr bis 2 Jahre	über 2 Jahre bis 5 Jahre	über 5 Jahre
(Nennungen)	(47)	(30)	(76)	(61)
Tätigkeit	I. 38,3%	II. 26,7%	I. 26,3%	13,1%
Aufstieg	14,9%	I. 33,3%	II. 23,7%	III. 18,0%
Entlohnung	III. 19,1%	III. 20,0%	II. 23,7%	I. 29,5%
Betriebsklima	II. 25,5%	13,3%	11,8%	14,7%
Führungsstil	2,1%	6,7%	14,5%	II. 24,6%
	100%	100%	100%	100%

Gliedert man die Kündigungsgründe nach dem Geschlecht, so zeigt sich - wie zu erwarten³⁵⁷⁾ - daß der größte Unterschied bei aufstiegsbezogenen Kündigungsgründen auftritt: Männliche Angestellte geben viel häufiger als weibliche Angestellte mangelnde Aufstiegschancen o.ä. als Kündigungsgrund an:

357) Vgl. oben S. 106 f. und S. 129

Kündigungs- gründe be- treffen ...	Geschlecht	
	männlich	weiblich
Nennungen	(128)	(86)
Tätigkeit	III. 21,9%	I. 30,2%
Aufstieg	I. 27,3%	12,8%
Entlohnung	II. 22,6%	II. 25,6%
Betriebsklima	15,6%	III. 20,9%
Führungsstil	15,6%	10,5%
	100%	100%

Abweichend von der Hypothese, daß Frauen vor allem Gründe nennen, die die Arbeitsbedingungen betreffen (wie Entlohnung und Betriebsklima) und weniger die Tätigkeit selbst, werden von den weiblichen Angestellten in der vorliegenden Untersuchung am häufigsten tätigkeitsbezogene Kündigungsgründe genannt. Möglicherweise hat die fortschreitende Rationalisierung im Bürobereich eine zunehmende Diskrepanz zwischen der Ausbildung vieler weiblicher Angestellten mit kaufmännischer Lehre und der Mehrzahl der auszuführenden - stark routinisierten und schematisierten - Tätigkeiten mit sich gebracht, was eine zunehmende Unzufriedenheit mit dem Inhalt der Tätigkeit bei weiblichen Angestellten erklären könnte.

Bezüglich des Familienstandes zeigt sich bei den Verheirateten eine größere Bedeutsamkeit der Entlohnung als bei den Ledigen (was die oben geäußerte Erklärung stützt, daß für die 30- bis 35-Jährigen - wegen des großen Anteils an Verheirateten unter ihnen, die zu-

gleich in einer Phase größerer Anschaffungen für den aufzubauenden Haushalt stehen - die Entlohnung eine wichtigere Rolle spielt als für die jüngeren Altersgruppen):

Kündigungs- gründe be- treffen ...	Familienstand	
	ledig	verheiratet
Nennungen	(79)	(135)
Tätigkeit	I. 31,6%	II. 21,5%
Aufstieg	II. 26,6%	III. 18,5%
Entlohnung	III. 20,2%	I. 25,9%
Betriebsklima	11,4%	III 18,5%
Führungsstil	10,1%	15,5%
	100%	100%

Bezüglich der Kinderzahl zeigt sich erwartungsgemäß, daß für Angestellte mit Kindern die Entlohnung wichtiger ist als für Kinderlose, während für diese die Tätigkeit im Vordergrund steht:

Kündigungs- gründe be- treffen ...	Kinderzahl	
	ohne Kind(er)	mit Kind(er)
Tätigkeit	I. 26,0%	II. 23,6%
Aufstieg	III. 21,8%	III. 20,8%
Entlohnung	II. 22,5%	I. 26,4%
Betriebsklima	16,9%	13,9%
Führungsstil	12,7%	15,3%
	100%	100%

Bezüglich des Ausbildungsstandes zeigt sich, daß sowohl für Un- und Angelernte wie für Angestellte mit abgeschlossener Lehre Tätigkeit und Entlohnung etwa gleich häufig genannt werden, während der dritthäufigste Kündigungsgrund bei den Un- und Angelernten das Betriebsklima betrifft, bei denjenigen mit Berufsschulabschluß dagegen den Aufstieg betrifft:

Kündigungsgründe betreffen...	Ausbildung		
	Un- und Angelernte	mit abgeschlossener	Fach- u. Hochschule
Nennungen	(39)	(133)	(42)
Tätigkeit	I. 28,2%	I. 26,3%	19,0%
Aufstieg	15,4%	III. 23,3%	I. 21,4%
Entlohnung	II. 25,6%	II. 24,1%	I. 21,4%
Betriebsklima	III. 23,1%	13,5%	16,7%
Führungsstil	7,7%	12,8%	I. 21,4%
	100%	100%	100%

Eine auffallende Gleichverteilung auf die verschiedenen Kündigungsgründe ergibt sich bei den Angestellten mit Fach- oder Hochschulabschluß. In diesem Bereich werden die 'gehobenen' Tätigkeiten liegen, die selbst wenig Anlaß zu Unzufriedenheit geben, jedoch Fragen der Kompetenzabgrenzung stärker hervortreten lassen. Dies erklärt die häufige Nennung des 'Führungsstils' ('Abgrenzung der Zuständigkeiten', 'Regelung der Stellvertretung' etc.), der ebenso häufig wie 'Aufstieg' und 'Entlohnung' als wichtiger Kündigungsgrund angegeben

wird und der bei den Un- und Angelernten dagegen fast gar keine Rolle spielt.

Ebenso wie bei 'gehobenen' Tätigkeiten - wie sie nach einer Fach- oder Hochschulausbildung angenommen werden können - die Kündigungsgründe relativ seltener in der Tätigkeit selbst liegen, zeigt sich auch bei den technischen Tätigkeiten etwas seltener die Arbeit als Kündigungsgrund als bei den (mittleren und vor allem 'unteren') kaufmännischen Tätigkeiten:

Kündigungs- gründe be- treffen...	Tätigkeitsart		Ausbildungsverwertung	
	kauf- männisch	tech- nisch	Ausbildung entspricht der Tätig- keit	Ausbildung entspricht nicht der Tätigkeit
(Nennungen)	(98)	(116)	(173)	(41)
Tätigkeit	I. 27,5%	II. 23,3%	I. 24,8%	I. 26,8%
Aufstieg	II. 20,4%	III. 22,4%	I. 24,8%	7,3%
Entlohnung	II. 20,4%	I. 26,7%	II. 23,7%	II. 24,4%
Betriebs- klima	18,4%	13,8%	13,3%	I. 26,8%
Führungs- stil	13,3%	13,8%	13,3%	14,6%
	100%	100%	100%	100%

Bei den Angestellten, deren Tätigkeit nicht ihrer Ausbildung entspricht, wird etwa doppelt so häufig wie bei den übrigen Angestellten das 'Betriebsklima' als wichtiger Kündigungsgrund genannt; dagegen spielen

die Aufstiegschancen hier fast keine Rolle, was sich daraus erklären läßt, daß in dieser Gruppe keine 'normale' Berufslaufbahn vorliegt, die einen Aufstieg erhoffen lassen könnte - daher die Verlagerung des Interesses auf 'Entlohnung' und 'Betriebsklima'.

Betrachtet man die Verteilung der Kündigungsgründe nach dem Auftreten bzw. Nichtauftreten eines 'innerbetrieblichen Aufstiegs', so zeigt sich bei den Aufgestiegenen als häufigster Kündigungsgrund der 'Führungsstil'. Möglicherweise folgte ihrem Aufstieg eine 'willkürliche Beschneidung der Befugnisse' oder 'mangelnde Kompetenzabgrenzung', die Unstimmigkeiten mit der Personal- oder Geschäftsleitung zur Folge hatten, bzw. die 'relative Nähe' Aufgestiegener zur obersten Führungsgruppe ermöglicht einen genaueren Einblick in die 'Führungspraktiken' und damit auch verstärkte Kritik an ihnen.

Kündigungs- gründe be- treffen...	innerbetrieblicher Aufstieg	
	ohne Aufstieg	mit Aufstieg
(Nennungen)	(178)	(36)
Tätigkeit	I. 27,0%	16,7%
Aufstieg	III. 21,9%	III. 19,4%
Entlohnung	II. 24,1%	II. 22,2%
Betriebsklima	16,3%	13,9%
Führungsstil	10,7%	I. 27,8%
	100%	100%

Bezüglich der Leistungsgruppen zeigt sich - dem eben genannten Argument entsprechend - in der höchsten Leistungsgruppe der 'Führungsstil' als häufigster Kündigungsgrund, während in der untersten Leistungsgruppe die 'Entlohnung' am wichtigsten ist:

Kündigungs- gründe be- treffen...	L e i s t u n g s g r u p p e			
	LG II	LG III	LG IV	LG V
(Nennungen)	(20)	(79)	(77)	(38)
Tätigkeit	15,0%	II. 24,1%	I. 27,3%	II. 28,9%
Aufstieg	III. 20,0%	I. 31,6%	14,3%	III. 15,8%
Entlohnung	II. 25,0%	III. 21,5%	III. 22,1%	I. 31,6%
Betriebsklima	10,0%	8,9%	II. 26,0%	13,2%
Führungsstil	I. 30,0%	13,9%	10,3%	10,5%
	100%	100%	100%	100%

Schließlich soll die Verteilung der Kündigungsgründe auf die Angestelltengruppen 'mit Weiterbildung' und 'ohne Weiterbildung' betrachtet werden, damit den 'aktiven' und 'passiven' Mobilen der Fluktuations-Anpassungs-Matrix die jeweils 'typischen' Kündigungsgründe zugeordnet werden können.³⁵⁸⁾

358) Vgl. die Hypothesen über die Kündigungsgründe bei Angestellten unterschiedlicher Anpassungsart, S. 121 ff.

Kündigungs- gründe be- treffen...	berufliche Anpassung	
	mit Weiter- bildung	ohne Weiter- bildung
(Nennungen)	(149)	(65)
Tätigkeit	II. 24,2%	II. 27,7%
Aufstieg	I. 25,5%	12,3%
Entlohnung	II. 24,2%	III. 23,1%
Betriebsklima	10,0%	I. 29,2%
Führungsstil	16,1%	7,7%
	100%	100%

Während bei den 'aktiven' Fluktuierenden die 'mangelnden Aufstiegschancen' als häufigster Kündigungsgrund auftreten, nennen die 'Passiven' am häufigsten das 'Betriebsklima'; der 'Aufstieg' steht bei ihnen an vorletzter Stelle der Rangfolge. Dieses Ergebnis bestätigt die Hypothesen über die häufigsten Kündigungsgründe bei 'Aktiven' und 'Passiven'. Außerdem scheint sich das 'aktive' und 'passive' Verhalten auch in der subjektiv wahrgenommenen Komplexität der Gründe niederzuschlagen: von 52 'passiven' Fluktuierenden werden 65 Gründe genannt, während bei den 76 'Aktiven' 149 Nennungen auftreten.

c) Die Tätigkeit nach Verlassen des Betriebes

Als weitere Information über das Verhalten der Fluktuierenden bzw. z.Teil als Kontrolle der bisherigen Ergebnisse soll nun noch die Tätigkeit nach dem Ausscheiden aus dem untersuchten Betrieb betrachtet werden. Dabei sollen die Antworten in fünf Kategorien eingeordnet werden:

- Tätigkeiten, die sich im familiären Rahmen bewegen;
- Tätigkeiten, die der beruflichen Fortbildung dienen (Besuch von Kursen und Fachschulen, Studium o.ä.);
- Tätigkeiten, die von den Befragten als mit einem Berufswechsel verbunden bezeichnet werden bzw. eine 'Rückkehr zum alten Beruf' bedeuten;
- Tätigkeiten, die einen reinen Stellenwechsel bedeuten (auch in eine andere Branche) und
- Tätigkeiten, die mit dem Wechsel in den Status eines 'Selbständigen' verbunden sind.

Wegen einzelner Mehrfachnennungen ergeben sich bei 128 Befragten 138 Nennungen. Trotz dieser Ungenauigkeit sollen diese 'Tätigkeiten nach Verlassen des Betriebes' nach den verschiedenen Merkmalen differenziert werden, da diese Angaben hauptsächlich zur Kontrolle der bisherigen Ergebnisse dienen, wobei eine mögliche Verzerrung durch die Differenz von 138 Positionen bei 128 Personen in Kauf genommen werden kann.

Insgesamt wird am häufigsten (von nahezu der Hälfte der Fluktuierenden) ein reiner Stellenwechsel vollzogen - d.h. die gleiche oder ähnliche Tätigkeit wird

nun an einem neuen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb ausgeübt. Danach folgen mit gleicher Häufigkeit die 'Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen' und der 'Berufswechsel'(einschließlich der 'Rückkehr zum alten Beruf'). Fast ebenso häufig wird nach der Kündigung eine Ausbildungs- bzw. Fortbildungsinstitution besucht und am seltensten wird vom Angestellten-Status in den Selbständigen-Status übergewechselt (ohne Berücksichtigung eines evtl. gleichzeitigen Berufswechsels - hier sind möglicherweise Mehrfachnennungen aufgetreten):

Nachfolgende Tätigkeit verbunden mit ...	Häufigkeit
... Familie	14,5%
... Ausbildung, Fortbildung	13,8%
... Berufswechsel	14,5%
... Stellenwechsel	45,6%
... Selbständigkeit	11,6%
	100%

Die Differenzierung nach Altersgruppen zeigt, daß die 14,5% 'in der Familie' tätig werdenden Angestellten hauptsächlich durch Altersgruppen bis 35 Jahre gebildet werden. (Die Werte in Klammern in den folgenden Tabellen sind die Repräsentativ-Anteile pro Tätigkeitshäufigkeit und Gruppenstärke):

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	A L T E R			Σ
	<25 Jahre	26 - 35 Jahre	>35 Jahre	
(Nennungen)	(53)	(66)	(19)	(138)
Familie	5,1% (5,6%)	8,7% (6,9%)	0,7% (2,0%)	14,5%
Ausbildung, Fortbildung	8,7% (5,3%)	4,3% (6,6%)	0,7% (1,9%)	13,8%
Berufswechsel	6,5% (5,6%)	5,1% (6,9%)	2,9% (2,0%)	14,5%
Stellenwechsel	14,5% (17,5%)	23,9% (21,8%)	7,2% (6,3%)	45,6%
Selbständigkeit	3,6% (4,4%)	5,8% (5,5%)	1,4% (1,6%)	11,6%
				100%

In Ausbildungs- oder Fortbildungsinstitutionen begeben sich vor allem 'bis zu 25-Jährige', fast die Hälfte der Berufswechsler sind 'bis zu 25-Jährige', während die 'reinen' Stellenwechsler hauptsächlich die '26 bis 35-Jährigen' sind, die ebenfalls etwa die Hälfte der 'Selbständigen' ausmachen.

Differenziert man nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, so ist zu sehen, daß in der Familie Tätige, Ausbildungs- oder Fortbildungsteilnehmer, Stellenwechsler und Selbständige überwiegend (bei 'Fortbildung' und 'Stellenwechsel' aber immer noch etwas unterrepräsentiert) mehr als 2 Jahre im untersuchten Betrieb tätig sind, während bei Berufswechslern ebensoviele eine kürzere Betriebszugehörigkeit haben, wobei diejenigen mit kürzerer Betriebszugehörigkeitsdauer überrepräsentiert sind:

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	Zugehörigkeitsdauer		Σ
	bis 2 Jahre	über 2 Jahre	
(Nennungen)	(54)	(84)	(138)
Familie	3,6% (5,7%)	10,9% (8,8%)	14,5%
Ausbildung, Fortbildung	5,8% (5,4%)	8,0% (8,4%)	13,8%
Berufswechsel	7,2% (5,6%)	7,2% (8,8%)	14,4%
Stellenwechsel	19,6% (17,8%)	26,0% (27,8%)	45,6%
Selbständigkeit	2,9% (4,5%)	8,7% (7,1%)	11,6%
			100%

Bezüglich des Geschlechts sind erwartungsgemäß bei 'nachfolgender Tätigkeit in der Familie' die weiblichen Angestellten stark überrepräsentiert, während bei den Fortbildungsteilnehmern die männlichen Angestellten überrepräsentiert sind:

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	Geschlecht		Σ
	männlich	weiblich	
(Nennungen)	(73)	(65)	(138)
Familie	0,7% (7,7%)	13,8% (6,8%)	14,5%
Ausbildung, Fortbildung	10,1% (7,3%)	3,6% (6,5%)	13,7%
Berufswechsel	7,2% (7,7%)	7,2% (6,8%)	14,4%
Stellenwechsel	26,1% (24,2%)	19,6% (21,5%)	45,7%
Selbständigkeit	8,7% (6,1%)	2,9% (5,5%)	11,6%
			100%

Frauen sind hier ebenso häufig Berufswechsler wie Männer und sind dabei etwas überrepräsentiert. Selten als Männer sind Frauen 'reine' Stellenwechsler (- wegen ihres relativ hohen Anteils an Berufsabgängern bzw. Berufsunterbrechern) und ganz selten wechseln sie in den Status der Selbständigen über - was durch die relativ geringere Bedeutung der beruflichen Tätigkeit bei Frauen erklärt werden kann, bzw. aus der daraus resultierenden geringeren Bereitschaft, hohe Risiken einzugehen, wie dies beim Wechsel in die Selbständigkeit angenommen werden muß - ganz abgesehen von der allgemein geringeren beruflichen Qualifikation bei weiblichen Angestellten gegenüber ihren männlichen Kollegen.

Bezüglich des Familienstandes und der Kinderzahl zeigt sich, daß - wie zu erwarten ist - unter denjenigen, welche familiäre Verpflichtungen wahrnehmen, hauptsächlich verheiratete (weibliche, s.o.) Angestellte sind, während außerbetriebliche Ausbildungs- oder Fortbildungsinstitutionen vor allem von ledigen (und männlichen s.o.) Angestellten besucht werden. Bei den Berufswechslern sind ebensoviel Ledige wie Verheiratete, wobei die Ledigen überrepräsentiert sind, was durch deren geringeres Alter und höhere Risikobereitschaft bei fehlenden Familienverpflichtungen erklärt werden kann. Bei den 'reinen' Stellenwechslern sind die Verheirateten schwach überrepräsentiert, bei den Selbständigen sind sie etwas stärker überrepräsentiert - vermutlich weil die jüngeren Altersgruppen bis zu 25 Jahren, in denen sich der größte Anteil der Ledigen befindet, bei den selbständig werdenden Angestellten unterrepräsentiert sind:

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	Familienstand		Kinderzahl		Σ
	ledig	verheiratet	kinderlos	mit Kind(er)	
(Nennungen)	(51)	(87)	(87)	(51)	(138)
Familie	1,4% (5,3%)	13,1% (9,1%)	5,8% (9,1%)	8,7% (5,4%)	14,5%
Ausbildung, Fortbildung	10,8% (5,1%)	2,9% (8,7%)	11,6% (8,7%)	2,2% (5,1%)	13,8%
Berufswechsel	7,2% (5,3%)	7,2% (9,1%)	9,4% (9,1%)	5,1% (5,4%)	14,5%
Stellenwechsel	15,3% (16,9%)	30,4% (28,8%)	31,1% (28,7%)	14,5% (16,9%)	45,6%
Selbständigkeit	2,2% (4,3%)	9,4% (7,3%)	5,1% (7,3%)	6,5% (4,3%)	11,6%
					100 %

Erwartungsgemäß werden familiäre Verpflichtungen häufiger (und überrepräsentiert) von Angestellten mit Kindern aufgenommen, während bei den Besuchern von außerbetrieblichen Ausbildungs- oder Fortbildungsinstitutionen und bei Stellenwechslern die Kinderlosen überrepräsentiert sind. Unter denen, die die Selbständigkeit wählen, sind mehr 'mit Kind(er)' als Kinderlose, was durch den etwa viermal so großen Anteil Verheirateter als Lediger in der Gruppe der Selbständigen erklärt werden kann.

Bezüglich des (Aus-)Bildungsstandes bei Berufseintritt zeigt sich bei denjenigen mit familiären Verpflichtungen eine Überrepräsentation sowohl der Un- und Angelesenen wie der Berufsschüler, während sich kein einziger Fach- bzw. Hochschüler in dieser Kategorie befin-

det. Dies überrascht keineswegs, da diese Kategorie - wie die obigen Tabellen zeigen - fast ausschließlich von weiblichen Angestellten gebildet wird. Bei den Besuchern außerbetrieblicher Ausbildungs- oder Fortbildungsinstitutionen sind - entgegen den Ergebnissen über das bisherige Fortbildungsverhalten der Befragten - die Un- und Angelernten überrepräsentiert. Allerdings sind in dieser Gruppe auch Angestellte mit Mittlerer Reife (etwa die Hälfte der Un- und Angelernten), bei welchen anzunehmen ist, daß ihre Anlern-Tätigkeit als Angestellter nur eine vorübergehende Tätigkeit ist - vor der eigentlichen Berufsausbildung, welche bei Schulabgängern mit Mittlerer Reife meist an einer Fachschule absolviert wird.

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	A u s b i l d u n g			Σ
	Un- u. Ange- lernte (incl. Mittl. Reife	Berufs- schule	Fach- u. Hochschule	
(Nennungen)	(39)	(80)	(19)	(138)
Familie	5,1% (4,1%)	9,4% (8,4%)	0% (1,9%)	14,5%
Ausbildung, Fortbildung	6,5% (3,9%)	6,5% (8,0%)	0,7% (1,9%)	13,7%
Berufswechsel	5,8% (4,1%)	5,8% (8,0%)	2,9% (1,9%)	14,5%
Stellenwechsel	9,4% (12,9%)	28,3% (26,5%)	8,0% (6,3%)	45,7%
Selbständigkeit	1,4% (3,2%)	8,0% (6,7%)	2,2% (1,5%)	11,6%
				100%

Bei den Berufswechslern sind sowohl die Un- und Angelernten überrepräsentiert, die also ihren angelernten 'Beruf' wechseln oder zu ihrem alten (wahrscheinlich 'eigentlichen') Beruf zurückkehren als auch erstaunlicherweise die Fach- und Hochschüler, die ebenfalls bei den Selbständigen überrepräsentiert sind.

Wegen der sehr geringen Besetzung einiger Felder und der möglichen Verzerrung durch einzelne Mehrfachnennungen (138 Nennungen bei 128 Befragten) sind diese Zahlen in ihrer Aussage allerdings eingeschränkt, was auch für die sehr schwach besetzten Felder in den vorangehenden Tabellen gelten muß.

Bezüglich der Tätigkeitsart - ob überwiegend kaufmännisch oder überwiegend technisch - zeigen sich relativ wenig Unterschiede bei den 'nachfolgenden Tätigkeiten' in der Familie und bei einer Ausbildungs- oder Fortbildungsinstitution:

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	Tätigkeitsart		Σ
	kauf- männisch	tech- nisch	
(Nennungen)	(64)	(74)	(138)
Familie	7,2% (6,7%)	7,2% (7,7%)	14,4%
Ausbildung, Fortbildung	6,5% (6,4%)	7,2% (7,3%)	13,7%
Berufswechsel	9,4% (6,7%)	5,1% (7,8%)	14,5%
Stellenwechsel	18,8% (21,1%)	26,8% (24,5%)	45,6%
Selbständigkeit	4,4% (5,3%)	7,2% (6,2%)	11,6%
			100%

Bei den Berufswechslern sind die kaufmännisch tätigen überrepräsentiert, was auf die mehrfach erwähnte geringere Möglichkeit der beruflichen Identifikation bei kaufmännischen gegenüber technischen Ausbildungsgängen bzw. Tätigkeiten zurückgeführt werden könnte. Bei den 'reinen' Stellenwechslern sind - vermutlich aus dem gleichen Grund - die Techniker überrepräsentiert, die auch häufiger als Angestellte mit kaufmännischer Tätigkeit in 'Selbständigen-Positionen' überwechseln, was dadurch zu erklären ist, daß technische Qualifikation eher für selbständige Tätigkeit geeignet ist als die kaufmännische Ausbildung, die ja überwiegend auf stark arbeitsteilige Verwaltungstätigkeiten in komplexen Organisationen ausgerichtet ist.

Vergleicht man die Gruppe der Angestellten, deren Tätigkeit ihrer Ausbildung entspricht mit denjenigen, die nicht ihrer ursprünglichen Ausbildung entsprechend beschäftigt werden, so zeigt sich, daß dies keine Wirkung bezüglich der nachfolgenden Tätigkeit in der Familie hat (was den außerberuflichen, privaten Charakter dieses Kündigungsgrundes unterstreicht); ebenso wenig zeigen sich 'Stellenwechsel' und 'Selbständigkeit' von der Ausbildungs-Tätigkeits-Übereinstimmung beeinflußt:

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	Ausbildungsverwertung		Σ
	Tätigkeit ent- spricht der Ausbildung	Tätigkeit ent- spricht nicht der Ausbildung	
(Nennungen)	(113)	(25)	(138)
Familie	11,6% (11,9%)	2,9% (2,6%)	14,5%
Ausbildung, Fortbildung	13,8% (11,3%)	0% (2,5%)	13,8%
Berufswechsel	9,4% (11,9%)	5,1% (2,6%)	14,5%
Stellenwechsel	37,6% (37,3%)	8,0% (8,3%)	45,6%
Selbständigkeit	9,4% (9,5%)	2,2% (2,1%)	11,6%
			100%

Dagegen zeigt sich bei den Fortbildungsteilnehmern eine Überrepräsentierung derer mit Ausbildungs-Tätigkeits-Übereinstimmung, was die Hypothesen und Ergebnisse bestätigt, wonach eine 'zufriedenstellende' berufliche Karriere eher zur Weiterbildung anregt als eine 'mißglückte' Karriere, wie dies bei fehlender Ausbildungs-Tätigkeitsübereinstimmung angenommen werden kann. Ebenso zeigt sich - wie zu erwarten ist - eine Überrepräsentierung derer mit 'unregelmäßigem' Berufsverlauf bei den Berufswechslern.

Bezüglich der Qualifikationsstufe zeigt die Differenzierung nach Leistungsgruppen bei den 'in der Familie' tätig werdenden (weiblichen) Angestellten erwartungs-

gemäß eine Überrepräsentierung der unteren Leistungsgruppen IV und V (die ja fast ausschließlich von weiblichen Angestellten besetzt werden)

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	Leistungsgruppen		Σ
	LG II + III	LG IV + V	
(Nennungen)	(52)	(86)	(138)
Familie	0,7% (5,5%)	13,8% (9,0%)	14,5%
Ausbildung, Fortbildung	5,1% (5,2%)	8,7% (8,6%)	13,8%
Berufswechsel	4,3% (5,5%)	10,2% (9,0%)	14,5%
Stellenwechsel	21,7% (17,2%)	23,9% (28,4%)	45,6%
Selbständigkeit	5,8% (4,4%)	5,8% (7,2%)	11,6%
			100%

Bei den Berufswechslern ergibt sich eine schwache Überrepräsentierung der unteren Leistungsgruppen, während bei den 'reinen' Stellenwechslern und bei den zur Selbständigkeit überwechselnden Angestellten die oberen bis mittleren Leistungsgruppen überrepräsentiert sind. In der Ausbildung bzw. Fortbildung als 'nachfolgende Tätigkeit' zeigt sich keine nennenswerte Abweichung. Daß die unteren Leistungsgruppen nicht unerrepräsentiert sind, liegt möglicherweise daran, daß diejenigen, die erst ihre Ausbildung beginnen, vorher (vorübergehend) in angelernten Tätigkeiten der unteren Qualifikationsstufen

beschäftigt sind. Inwiefern 'Fortbildung' als bisheriges berufliches Anpassungsverhalten ihrerseits die 'nachfolgende Tätigkeit' beeinflusst, soll die Differenzierung nach 'aktivem' und 'passivem' Anpassungsverhalten zeigen:

nachfolgende Tätigkeit ver- bunden mit ...	Berufliche Anpassung		Σ
	'aktiv'	'passiv'	
(Nennungen)	(88)	(50)	(138)
Familie	5,8% (9,2%)	8,7% (5,3%)	14,5%
Fortbildung	11,6% (8,8%)	2,2% (5,0%)	13,8%
Berufswechsel	7,2% (9,2%)	7,2% (5,3%)	14,5%
Stellenwechsel	33,3% (29,1%)	12,3% (16,5%)	45,6%
Selbständigkeit	5,8% (7,4%)	5,8% (4,2%)	11,6%
			100%

Erwartungsgemäß sind bei den 'in der Familie' tätig werdenden (weiblichen) Angestellten diejenigen mit 'passivem' Anpassungsverhalten, also ohne bisherige Weiterbildungsbemühungen, überrepräsentiert. Die 'Passiven' sind ebenso bei den Berufswechslern überrepräsentiert, während die 'Aktiven', die bisher Fortbildung betrieben haben, auch nach ihrer Kündigung überdurchschnittlich häufig Fortbildungsinstitutionen besuchen (was die aktive Anpassung als langfristige Verhaltensdispositionen be-

stätigt). Bei den 'reinen' Stellenwechslern sind die 'Aktiven' ebenfalls überrepräsentiert, während bei den zur Selbständigkeit überwechselnden Angestellten diejenigen 'ohne Weiterbildung' überrepräsentiert sind.

IV. Zusammenfassung und Folgerungen für eine wirk- same Weiterbildungspolitik

Neben den verschiedenen Einzelergebnissen - entsprechend den einzelnen Hypothesen über die Merkmale 'mobiler' bzw. 'stabiler' und 'aktiver' bzw. 'passiver' Angestellter - sollte die vorliegende Untersuchung vor allem eine Antwort auf zwei Fragen erbringen:

1. Welche Voraussetzungen für berufliche Mobilität im Sinne von Neu- und Höherqualifizierung (Anpassungsaspekt) und Arbeitsplatzwechsel (Fluktuationsaspekt) bestehen bei Angestellten?

D.h. im einzelnen:

- Ist die Art der beruflichen Anpassung tendenziell mit bestimmten sozialen Merkmalen, mit einer bestimmten beruflichen Situation, mit 'Bündeln' von Kündigungsgründen bzw. mit bestimmten 'nachfolgenden Tätigkeiten' verknüpft?
- Unterscheiden sich die 'Mobilen' von den 'Stabilen' in ihren Merkmalsausprägungen so stark voneinander, daß schon dies ihr unterschiedliches Verhalten erklären kann, oder zeigt die zusätzliche Differenzierung nach aktivem bzw. passivem Weiterbildungsver-

halten, daß die Fluktuationsdimension allein zu wenig über die Gründe und Folgen des Arbeitsplatzwechsels aussagt und weitere Verhaltensdimensionen - z.B. die berufliche Anpassung - berücksichtigt werden müssen?

2. Inwieweit kann durch berufliche Mobilität im Sinne von Neu- und Höherqualifizierung (berufliche Weiterbildung) die bestehende Chancenungleichheit abgebaut werden bzw. kann durch Weiterbildung das Bildungsgefälle zwischen Unterschichtangehörigen und Mittelschichtangehörigen verringert werden?

D.h. hier:

- Deutet die Merkmalsverteilung in der Fluktuations-Anpassungs-Matrix auf eine Perpetuierung sozialer Ungleichheit durch mögliche Bildungskumulation beim Besuch von Weiterbildungsinstitutionen hin?

Der erste Fragenkomplex kann durch einen Blick auf die wichtigsten Unterschiede zwischen den 'Aktiven' und den 'Passiven' beantwortet werden.

	Angestellte mit Weiterbildung	Angestellte ohne Weiterbildung
	'aktiv/stabil'	'passiv/stabil'
wichtigste Merkmals- Unterschiede bei 'Stabilen'	98 % männlich 83 % mit Lehre 91 % technisch tätig 94 % mit Aufstieg 90 % in LG I bis III	73 % weiblich 52 % Un- u. Angelernte 100 % kaufmännisch tätig 50 % ohne Aufstieg (50 % von LG V nach IV) 78 % in LG IV und V
	'aktiv/mobil'	'passiv/mobil'
wichtigste Merkmals- Unterschiede bei 'Mobilen'	67 % zw. 25 u. 35 J. 75 % männlich 71 % mit Lehre 59 % technisch tätig 55 % LG I bis III	71 % bis 25 Jahre 88 % weiblich 51 % Un- u. Angelernte 68 % kaufmännisch tätig 95 % LG IV u. V
<u>Rangfolge</u> der drei häufigsten Kündigungs- gründe	1. Aufstieg (25,5 %) 2. Tätigkeit (24,2 %) 2. Entlohnung (24,2 %)	1. Betriebsklima (29,2 %) 2. Tätigkeit (27,7 %) 3. Entlohnung (23,1 %)
<u>Rangfolge</u> der drei häufigsten 'nachfolgen- den Tätig- keiten'	1. Stellenwechsel (52 %) 2. Ausbildung, Fort- bildung (18 %) 3. Berufswechsel (11 %)	1. Stellenwechsel (34 %) 2. Familie (24 %) 3. Berufswechsel (20 %)

Sowohl immobile wie mobile Angestellte zeigen - wenn man das Weiterbildungsverhalten als Variable hinzunimmt - deutliche Unterschiede, in ihren sozialen Merkmalen bzw. ihrer beruflichen Situation, 'Mobile'

zeigen unterschiedliche Rangfolgen von Kündigungsgründen und 'nachfolgenden Tätigkeiten'. Die Übersicht soll auch verdeutlichen, daß die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer 'mobil' ist, nicht unbedingt seine berufliche 'Besserstellung' beinhaltet: Für einen Teil der 'Mobilen' - vor allem für Angestellte der unteren beiden Qualifikationsstufen - besteht offenbar weder die objektive Chance für einen beruflichen Aufstieg (aufgrund mangelnder Ausbildung in Verbindung mit fehlender Weiterbildungsmotivation) noch wird subjektiv ein Aufstieg durch Arbeitsplatzwechsel erhofft und zu diesem Zwecke gekündigt, noch wird nach Verlassen des Betriebes eine Ausbildungs- oder Weiterbildungsinstitution besucht, um die eigene berufliche Ausgangssituation zu verbessern.

Es muß angenommen werden, daß dieser Teil der Mobilität nicht zum Abbau von Chancenungleichheit beitragen kann - die 'offene' Gesellschaft bleibt für die meisten dieser Angestelltengruppe verschlossen. Zwar ist ebenso zu befürchten, daß auch die 'aufwärtsmobilen' Angestellten mit 'aktiver' Anpassung sich lediglich im Bereich der 'Mikro-Mobilität' bewegen und wenig 'struktur-relevante Mobilität' über die Barriere zwischen Unterschicht- und Mittelschicht-Positionen hinweg stattfindet,³⁵⁹⁾ doch scheint für Angestellte mit Weiterbildung wenigstens die Chance zu beruflichem Aufstieg und die Absicherung gegen berufliche Dequalifizierung erheblich größer zu sein.

359) Vgl. Kreckel, R. u.a., Vertikale Mobilität..., a.a.O., S. 38 und oben Kap. A IV.

Daraus ist zu folgern, daß bei wachsendem technischen Fortschritt und der damit verbundenen Veränderung der Berufsinhalte eine Förderung der Weiterbildung notwendig ist, um möglichst viele Arbeitnehmer vor Dequalifizierungsprozessen zu schützen und um ihre Beschäftigungschancen und Aufstiegschancen zu verbessern.³⁶⁰⁾

Die Frage, ob sich 'Mobile' so eindeutig von 'Stabilen' unterscheiden, daß schon dies ihr Verhalten erklären könnte, muß nach Betrachtung der unterschiedlichen Merkmalshäufigkeiten zwischen 'Mobilen' und 'Stabilen' einerseits sowie zwischen 'Aktiven' und 'Passiven' andererseits dahingehend beantwortet werden, daß sich mobile Angestellte offensichtlich nicht deutlicher von immobilen Angestellten unterscheiden als sich z.B. Angestellte mit aktivem und passivem beruflichen Anpassungsverhalten voneinander unterscheiden - daß also der Tatbestand des Arbeitsplatzwechsels allein nur Weniges oder gar Irreführendes über die sozial-strukturellen Hintergründe und den 'Erfolg' der Arbeitsplatzmobilität aussagt.

Erst die zusätzliche Betrachtung der Mobilitäts-Richtung gibt genaueren Aufschluß über die Bedingungen und Folgen mobilen bzw. immobilen Verhaltens bei bestimmten Arbeitnehmergruppen. Sollen nicht - bei einer generellen Förderung der Mobilität - auch jene berufsunwirksamen bzw. nicht positiv wirksamen Teile der Mobilität mitgefördert werden, so muß die Förderung der Mobilität in Verbindung mit einer Förderung der Weiterbildung erfolgen. Nur eine mit den Mobilitätsprozessen parallel verlaufende Ausweitung der beruflichen Qualifikation und Flexibilität der

360) Vgl. § 1 der Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung, in: ANBA 1970, S. 85 ff.

Arbeitnehmer kann die erforderlichen Anpassungsprozesse bei Strukturveränderungen ermöglichen.

Zugleich lenkt - bei der Betrachtung der Fluktuations-Anpassungs-Matrix - der große Anteil 'Aufgestiegener' bei den stabilen Angestellten mit Weiterbildung den Blick auf die Gefahr, daß durch Weiterbildung allzu enges, nur innerbetrieblich aufstiegsrelevantes Spezialwissen vermittelt wird und so eine unkritische Über-Anpassung an innerbetriebliche Leistungsnormen gefördert wird, oder daß Weiterbildung möglicherweise bloß ritualistischen Charakter besitzt und allein der Stabilisierung der Hierarchie dienen soll.³⁶¹⁾

Beschränkte sich Weiterbildung aber auf die Vermittlung von Wissen, das lediglich eine stärkere Identifizierung mit der Betriebshierarchie bewirkt bzw. Loyalität für die Arbeitsorganisation erzeugen soll, so wird die Innovationsfähigkeit solcher Organisationen verringert, da Spezialisierung des Wissens und Über-Anpassung an die Normen der Betriebshierarchie tendenziell Flexibilität, Innovationstoleranz, Selbständigkeit und Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte vermindern.³⁶²⁾

361) Vgl. z.B. Offe, G., Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt a.M. 1970, S. 73.

362) Dies mag einer der Gründe dafür sein, daß die Träger bürokratischer Linienpositionen und die Träger der auf weitreichende Ziele ausgerichteten Innovationsentscheidungen organisatorisch meist getrennt werden. Diese Trennung wirkt sich jedoch dann negativ aus, wenn Innovationen im Bereich der Verwaltung notwendig werden und auf den Widerstand unflexibler, überangepaßter und gerade deshalb nicht (mehr) anpassungsfähiger Mitarbeiter stoßen bzw. entsteht durch diese Trennung der grundsätzliche Konflikt zwischen jenen, die Innovationen 'erfinden' und jenen, die sie in die Praxis umsetzen müssen. - Darüber hinaus steht die Trennung der Träger von Routineentscheidungen im Gegensatz zu den vielfach proklamierten Bestrebungen in Richtung auf eine innerbetriebliche

Damit aber 'aktive' Anpassung nicht zu kritikloser Anpassung an die Leistungsnormen von Angestelltenhierarchien führt, müssen die Weiterbildungsinhalte unter dem Aspekt ihrer emanzipatorischen Wirkung entwickelt und angeboten werden: Soll Weiterbildung nicht nur eine begrenzte Höherqualifizierung der Arbeitskräfte erbringen, sondern auch Innovationstoleranz und Flexibilität entwickeln, so dürfen sich die Weiterbildungsinhalte nicht auf die Vertiefung von Spezialkenntnissen beschränken - wie dies bei innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen häufig geschieht -, sondern müssen daneben eine breitere Allgemeinbildung vermitteln, die Einsicht in wirtschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge ermöglicht. Nur so kann Weiterbildung den erwünschten emanzipatorischen Effekt haben, wie er z.B. auch in den 'Empfehlungen' des Deutschen Bildungsrates postuliert wurde. Danach kann sich Weiterbildung "... nicht auf einen Funktionszusammenhang mit technischem Fortschritt beschränken und verengen. Sie zielt vielmehr darauf, den Menschen zur bewußten Teilhabe und Mitwirkung an den Entwicklungs- und Umformungsprozessen aller Lebensbereiche zu befähigen und ihm dadurch die Entfaltung seiner Person zu ermöglichen". 363)

Nur durch eine 'breite' Form der Weiterbildung können also die notwendigen Qualifizierungsprozesse zugleich auch Demokratisierungsprozesse bewirken. Die Erfüllung dieser Forderung würde jedoch den gleichzeitigen Erwerb

Demokratisierung bzw. der Motivierung aller Mitarbeiter durch weitestmögliche Teilnahme an den betrieblichen Entscheidungsprozessen.

- 363) Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970, S. 52; vgl. auch Bungenstab, K.-E., Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Erwachsenenbildung - ein Beitrag zur bildungspolitischen Diskussion, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, 2, 1972, S. 31.

sowohl von 'technisch verwertbarem Wissen'³⁶⁴⁾ als auch von 'funktionalistischem Wissen'³⁶⁵⁾ und 'praktisch folgenreichem Wissen'³⁶⁶⁾ voraussetzen.

Dem gleichzeitigen Erwerb dieser Qualifikationen - also der Verwirklichung von Emanzipations- und Demokratisierungsprozessen durch Entspezialisierung - stehen jedoch innerhalb und außerhalb der Arbeitsorganisationen verschiedene Hemmnisse entgegen:

- Obwohl langfristig die positiv funktionelle Wirkung der Erweiterung des emanzipatorischen Potentials nicht bestritten werden kann, da in einer ständigen Strukturveränderungen unterliegenden Wirtschaft³⁶⁷⁾ flexible, zur Selbständigkeit fähige, innovationsfreudige Arbeitskräfte zur raschen Anpassung an Strukturveränderungen notwendig sind,³⁶⁸⁾ scheinen kurzfristig sowohl der Staat als auch die Arbeitsorganisationen lediglich an der Vermittlung 'technisch verwertbaren Wissens' interessiert zu sein.

-
- 364) Einschließlich 'nomologischen Wissens', d.h. des Wissens, das technischen und wissenschaftlichen Fortschritt ermöglicht; zu den hier aufgeführten drei Kategorien des Wissenserwerbs vgl. Habermas, J. in: Habermas, J., Luhmann, N., Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie - Was leistet die Systemforschung?, Frankfurt a.M. 1971, S. 280.
- 365) D.h. Wissen, welches die 'Strategien und Steuerungsmechanismen' sozialen Handelns verbessert; vgl. Ders., a.a.O., S. 280.
- 366) D.h. Wissen, welches eine Umsetzung in emanzipatorische Aufklärungsprozesse erlaubt; vgl. ebd., S. 280.
- 367) Vgl. Altmann, N., Kammerer, G., Wandel der Berufsstruktur, München 1970, S. 43 ff.
- 368) Vgl. z.B. Edding, F., Ökonomie des Bildungswesens, Freiburg 1963, S. 24; Lutz, B., Krings, I., Fleischer, J., Überlegungen zum Problem des Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose. HIS-Brief Nr. 10, Hannover 1970.

- Obwohl der zu autonomem Handeln fähige, 'mündige Bürger' als Ziel der Bildungspolitik postuliert wird, paßt er nicht in das Bild der 'Tüchtigkeit' und Angepaßtheit 'im Rahmen unserer gegebenen Betriebsordnung und Wirtschaftsverfassung'.³⁶⁹⁾

Da die Wahrnehmung von Bildungsbarrieren und von Chancenungleichheit in der Gesellschaft vor allem vom politischen Bewußtsein der Individuen abhängt,³⁷⁰⁾ fürchten Staat und Unternehmer offensichtlich das 'kritische Potential', das durch eine - soziale und politische Bildung umfassende - Weiterbildung der Arbeitnehmerschaft heranwachsen würde und sich gegen die herrschaftslegitimierenden Weltbilder richten könnte³⁷¹⁾ bzw. die Legitimität der Produktionsverhältnisse in Frage stellen könnte.³⁷²⁾

- Obwohl die Betriebe an einer Erhaltung und Erhöhung ihres Qualifikationsniveaus um ihrer Anpassungs- und Konkurrenzfähigkeit willen interessiert sein müssen, und Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Sinne als notwendige betriebliche Reinvestitionen betrachtet werden können, wird eine breit angelegte Weiterbildung der Mitarbeiter häufig aus kurzsichtiger Furcht vor deren anschließender Abwanderung (wegen der Mög-

369) Vgl. Lempert, W., Leistungsprinzip und Emanzipation ..., a.a.O., S. 336.

370) vgl. Buchhofer, B. u.a., Entgangene Bildungschancen, a.a.O., S. 249.

371) Vgl. z.B. Baethge, M., Ausbildung und Herrschaft. Unternehmerinteressen in der Bildungspolitik, Frankfurt a.M.1970, S. 78 ff.

372) Wenn aber gerade die Art des technischen Fortschritts eine Höherqualifizierung verlangt, welche auch soziale und politische Bildung erfordert - und davon muß bei der heutigen Entwicklung teilweise ausgegangen werden -, so befinden sich die 'Herrschenden' in dem Dilemma, daß um des technischen Fortschritts willen kulturelle und politische Bedürfnisse in der Arbeitnehmerschaft aktiviert werden, die sich dann gegen den Herrschaftsanspruch der Herrschenden wenden können.

lichkeit, daß den gestiegenen Erwartungen nicht sofort adäquate Tätigkeiten gegenüberstehen) nicht gefördert oder es wird lediglich die Vermittlung betriebspezifischer Einzelkenntnisse in innerbetrieblichen Fortbildungskursen ermöglicht.³⁷³⁾

So werden bislang 'technisch verwertbares Wissen', 'funktionalistisches Wissen' und 'praktisch folgenreiches Wissen' meist von getrennten Institutionen angeboten und der einzelne Arbeitnehmer dürfte kaum in der Lage sein, sich nachträglich die Zusammenhänge zwischen den getrennt erworbenen Wissensbereichen bewußt zu machen - vor allem diejenigen Arbeitnehmer nicht, deren schulische Bildung und betriebliche Arbeitssituation die Entwicklung von Wahrnehmungsfähigkeit, Selbststeuerung, Autonomie und Problemlösungskapazität begrenzt.

Je weiter sich die Ausbildungsgänge zudem von der Grundschule entfernen, d.h. je spezialisierter und komplexer das zu Lernende wird, desto schwieriger und weniger wahrscheinlich wird die simultane Vermittlung der drei genannten Wissenskategorien, was besonders für den nachschulischen Wissenserwerb - also die Weiterbildung - zutreffen dürfte und damit die Gefahr des 'Fachidiotentums' heraufbeschwört.³⁷⁴⁾

373) Dies wirft die grundsätzliche Frage auf, ob die Weiterbildung in den Betrieben nicht stärker öffentlicher Kontrolle unterworfen werden müßte bzw. ob Weiterbildungsinhalte mit emanzipatorischem Charakter nicht ausschließlich durch öffentliche Bildungsinstitutionen entwickelt und vermittelt werden können. Vgl. z.B. Schmitz, E., Ist eine autonome Bildungspolitik im organisierten Kapitalismus möglich?, in: betrifft: erziehung, 4. Jg. (1971) Heft 7, S. 26 f. Vgl. auch Baethge, M., Ausbildung und Herrschaft, a.a.O., S. 68 ff.

374) Vgl. Buttgereit, M., Deuchert, P., Dieckmann, B., Holzapfel, G., Zum Problem der Integration in der beruflichen Erwachsenenbildung, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, 1972, Heft 2, S. 34 ff.

Die zweite Frage - nach einer möglichen Bildungskumulation durch Weiterbildungsmaßnahmen - kann nach einem Blick auf die unterschiedlichen Häufigkeiten der sozialen Merkmale bei 'aktiven' und 'passiven' Angestellten beantwortet werden: Weiterbildung wird überwiegend von männlichen Arbeitnehmern betrieben, welche keine oder relativ geringe Bildungsdefizite aufweisen und welche in mittleren und oberen Angestellten-Positionen arbeiten - also überwiegend von Arbeitnehmern mit mittelschicht-typischer Bildung bzw. Ausbildung, die in Mittelschicht-Positionen beschäftigt sind. Dagegen zeigt sich eine Weiterbildungsabstinenz bei Arbeitnehmern mit Bildungs- und Ausbildungsdefiziten. Demnach setzt sich das Bildungsgefälle zwischen den sozialen Schichten und den Geschlechtern in der Weiterbildung fort. Das allseits proklamierte Ziel fortschrittlicher Weiterbildungspolitik - den benachteiligten des ersten Bildungsweges eine Kompensierung ihrer Bildungsdefizite zu ermöglichen und dadurch die bestehende Chancenungleichheit zu verringern oder gar zu beheben - kann durch die gegenwärtige Weiterbildungspraxis nicht erreicht werden.

Um die sozio-kulturellen Determinanten der Weiterbildungswilligkeit aufzuzeigen, war die unterschiedliche Sozialisation in Mittelschicht- und Unterschicht-Familien und -Berufspositionen darzustellen, bzw. wie durch schichtspezifische Arbeitsbedingungen, Arbeitsobjekte und Erziehungsziele jene kognitiven, motivationalen und sprachlichen Fähigkeiten gefördert oder gehemmt werden, welche über den schulischen Erfolg hinaus die Weiterbildungsmotivation im Erwachsenenalter beeinflussen.

Dieser Zusammenhang, der auch in der vorliegenden Untersuchung bestätigt wird, zeigt vor allem, daß die noch so großzügige Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten seitens der verschiedenen Institutionen, das Bildungsgefälle in der Bevölkerung nicht wirksam beheben kann. Es müssen vielmehr jene 'Weichenstellungen' in der schulischen und vorschulischen Sozialisierungsphase zur Grundlage von Änderungsversuchen gemacht werden, um die bestehende Chancenungleichheit zu beheben oder wenigstens zu verringern.³⁷⁵⁾

Im Bereich der Weiterbildungspolitik muß die Feststellung der Bildungskumulation durch die Weiterbildung dazu führen, daß - neben der Bemühung um Weiterbildungsinhalte, die eine Emanzipation der Weitergebildeten ermöglichen - auch die Zielgruppe für Weiterbildungsangebote Beachtung finden muß. Sollen durch Weiterbildung tatsächlich Bildungsdefizite abgebaut werden und soll Chancengleichheit vergrößert werden, so kommt es nicht darauf an, Bildungswillige durch attraktive Bildungsangebote anzusprechen, sondern dann müssen (Weiter-)Bildungsunwillige zu (Weiter-)Bildungswilligen gemacht werden. D.h. alle Anstrengungen müssen darauf gerichtet werden, in jenen Bevölkerungsgruppen eine Bereitschaft zum Weiterlernen zu aktivieren, die bisher von dem vielfältigen - aber eben auch inhaltlich nicht zielgruppenoreintierten - Weiterbildungsangebot keinen Gebrauch machten.

375) Es scheint jedoch verfehlt, die Chancen zur Behebung bzw. Verminderung von Chancenungleichheit ausschließlich im schulischen und vorschulischen Bereich zu sehen; schließlich kann die Weiterbildung unterprivilegierten Erwachsener, und d.h. ja zum größten Teil 'Erziehungsberechtigter', sich langfristig auch auf die Lernmotivation der Kinder auswirken und so - über den Bereich direkter Weiterbildungspolitik hinaus - Chancenungleichheit im schulischen und vorschulischen Bereich abbauen helfen.

Zielgruppenorientierte Weiterbildungspolitik muß also einerseits Bildungsbedürfnisse in unterprivilegierten Gruppen wecken und andererseits dafür sorgen, daß der neuen Bildungsnachfrage ebenso zielgruppenorientierte Bildungsangebote gegenüberstehen. Das erfordert die Entwicklung von Curricula, die die besondere Situation der angesprochenen Gruppe - also vor allem der weiblichen Arbeitnehmer, der Ungelernten und Angelernten - berücksichtigen.³⁷⁶⁾

Doch führt auch dies noch nicht zum erklärten Ziel der Weiterbildungspolitik, wenn die neu aktivierten Bildungswilligen - die ja aus den unteren Leistungs- und damit Einkommens-Gruppen stammen dürften - aus finanziellen und/oder zeitlichen Gründen das (evtl. inhaltlich auf sie zugeschnittene) Weiterbildungsangebot nicht wahrnehmen können. Es bedarf also zusätzlich 'flankierender' Maßnahmen z.B. in Form finanzieller Unterstützungen und der bevorzugten Gewährung von Bildungsurlaub für Arbeitnehmergruppen mit Bildungsdefiziten.³⁷⁷⁾

Zusammenfassend lassen sich aus den Ergebnissen der Fluktuations-Anpassungsmatrix und den daran anknüpfenden Erörterungen vier Einsichten ableiten:

Mobilität in Form von Arbeitsplatzwechsel führt nicht allein schon zu einer beruflichen Besserstellung der Mobilen; nur in Verbindung mit Weiterbil-

376) Zum Zusammenhang zwischen Bildungsreform und Curriculum vgl. z.B. Robinsohn, S.B., Bildungsreform als Revision des Curriculum, Neuwied 1967.

377) Im Gutachten des Deutschen Bildungsrates wird darauf hingewiesen, daß eine undifferenzierte Einführung von Bildungsurlaub das bestehende Bildungsgefälle nicht beseitigen hilft. Vgl. Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission ..., a.a.O., S. 59.

dung hat Mobilität die erwünschten positiven Anpassungseffekte - sowohl für die gesamte Volkswirtschaft wie für den einzelnen Arbeitnehmer.

Daraus resultiert:

die Notwendigkeit von Weiterbildung zur Absicherung gegen Dequalifizierung und Arbeitslosigkeit.

Damit aber gerade diejenigen sich weiterbilden, die hauptsächlich von Dequalifizierung und Arbeitslosigkeit bedroht sind, muß die Förderung des Bildungswillens auf Arbeitnehmer mit Bildungsdefiziten ausgerichtet werden. Darüberhinaus müssen Inhalt und Form des Weiterbildungsangebotes auf diese Arbeitnehmergruppe zugeschnitten werden. Daraus resultiert:

die Notwendigkeit zielgruppenorientierter Weiterbildungs politik.

Da gerade diese Gruppen die finanziell schwächsten sind und darüber hinaus wenig Bereitschaft zu finanziellen und zeitlichen Opfern zum Zwecke der Weiterbildung zeigen, müssen finanzielle Hilfen und evtl. Bildungsurlaub die neu aktivierten Bildungswilligen in die Lage versetzen, die Bildungsangebote tatsächlich wahrnehmen zu können. Daraus resultiert:

die Notwendigkeit 'flankierender' Maßnahmen.

Damit schließlich durch Weiterbildung ein Emanzipierungs- und Demokratisierungsprozeß in der Arbeitnehmerschaft stattfinden kann (der das bei rascher wirtschaftlicher Entwicklung notwendige Innovationspotential sichern soll), muß Weiterbildung neben der fachlichen Höherqualifizierung soziale und politische Bildung umfassen, welche die Einsicht in wirtschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge ermöglicht und eine Entspezialisierung bewirkt.

Daraus resultiert:

die Notwendigkeit emanzipatorischer Weiterbildungs-
inhalte.

Literaturverzeichnis

- Abel, H., Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands (BRD)
Braunschweig 1963
- Allport, G., The Nature of Prejudice,
Boston 1954
- Altmann, N., Funktionswandel einer Vorgesetztenposition,
Dissertation, München 1966
- Altmann, N., Kammerer, G., Wandel der Berufsstruktur,
München 1970
- Anderson, C.A., A skeptical note on the relation of
vertical mobility to education,
in: American Journal of Sociology (1961)
- Arbeitsgruppe am Institut für Soziologie der TU Berlin,
Qualifikationsstruktur und Schichtung,
Meisenheim/Glan 1971
- Armélin, P., Bericht über eine betriebssoziologische
Fluktuationsuntersuchung, in: Braunreuther, K.,
Oelssner, F., Otto, W. (Hrsg.), Soziologische
Aspekte der Arbeitskräftebewegung,
Berlin (Ost) 1966
- Atkinson, J.W., Motives in Fantasy, Action, and Society.
A Method of Assessment and Study,
New York-London-Toronto 1958
- Atteslander, P., Konflikt und Kooperation im Industrie-
betrieb,
Köln und Opladen 1959
- Atteslander, P., Methoden der empirischen Sozialforschung,
Berlin-New York 1971
- Ausschuß für soziale Betriebsgestaltung bei der Bundesver-
einigung der deutschen Arbeitgeberverbände,
Minderung der Fluktuation - Betriebliche Maßnahmen,
in: Arbeitsberichte des Ausschusses Nr. 9/1959

- Baethge, M., Ausbildung und Herrschaft. Unternehmerinteressen in der Bildungspolitik, Frankfurt 1970
- Bass, B.M., Organizational Psychology, Boston 1965
- Bergius, R., Behavioristische Konzeptionen zur Persönlichkeitstheorie, in: Handbuch der Psychologie, Bd. 4 Persönlichkeitsforschung und Persönlichkeitstheorie, Göttingen 1960
- Bernstein, B., Soziale Schicht, Sprache und Sozialisation, in: Hartfiel, G., Holm, K., Bildung und Erziehung in der Industriegesellschaft, Opladen 1973
- Bernstein, B., Soziale Struktur, Sozialisation und Sprachverhalten, Amsterdam 1970
- Bernstein, B., Aspects of Language and Learning in the Genesis of the Social Process, in: Hymes, D. (Ed.), Language in Culture and Society, New York 1964
- Bernstein, B., Soziokulturelle Determinanten des Lernens. Mit besonderer Berücksichtigung der Rolle der Sprache, in: Sonderheft 4 der KZSS: Soziologie der Schule, Köln 1959
- Blau, P.M., Duncan, O.D., The American Occupational Structure, New York-London 1967
- Bolte, K.M., Brater, M., Kudera, S., Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft. Berufssoziologische Aspekte. Siebrecht, V., Kohl, A. (Hrsg.), Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 5, Stuttgart 1974
- Bolte, K.M., Neidhardt, F., Holzer, H., Deutsche Gesellschaft im Wandel, Band 2, Opladen 1970
- Bolte, K.M., Mobilität, in: Bernsdorf, W. (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart 1969

- Bolte, K.M., Kappe, D., Neidhardt, F., Soziale Schichtung, Reihe: Struktur und Wandel der Gesellschaft, Bd. 4 Opladen 1966
- Bolte, K.M., Die Angestelltenfrage im Lichte der Zahlen, in: Bayer, H. (Hrsg.), Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management, Berlin 1961
- Bolte, K.M., Sozialer Aufstieg und Abstieg. Eine Untersuchung über Berufsprestige und Berufsmobilität, Stuttgart 1959
- Bourdieu, P., Passeron, J.C., Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs, Stuttgart 1971
- Braun, S., Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt a.M. 1964
- Braunreuther, K., Theoretische Probleme der Arbeitskräftebewegung, in: Braunreuther, K., Oelssner, F., Otto, W. (Hrsg.), Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin (Ost) 1966
- Bretschneider, J., Um die betriebliche Fluktuationsstatistik - Vorschläge zum Begriff und der Berechnungsmethode der Fluktuation, in: Der Arbeitgeber, 12. Jg. (1960)
- Brinkmann, Ch., Gottwald, K., Schuster, L., Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen
Teil 1 in: MittAB 1972 H. 1
Teil 2 in: MittAB 1972 H. 2
- Buchhofer, B., Fräedrichs, J., Lüdtkke, H., Entgangene Bildungschancen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 2, Heft 3 Stuttgart 1973
- Bühl, W.L., Schule und gesellschaftlicher Wandel. Der organisierte Notstand der Bundesrepublik. Ein Vergleich im Rahmen der OECD-Länder, Stuttgart 1968
- Bundesanstalt für Arbeit (vormals Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung), Überlegungen zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1974

- Bundesanstalt für Arbeit, Die Fluktuation der Arbeitskräfte im Jahre 1962, in: ANBA Nr. 11 (1963)
- Bungenstab, K.-E., Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Erwachsenenbildung - ein Beitrag zur bildungspolitischen Diskussion,
in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung 2, 1972
- Bunz, A.R., Jansen, R., Schacht, K., Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zur Arbeitszufriedenheit und Berufschancen,
Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.),
Bonn 1974
- Burghardt, A., Allgemeine Wirtschaftssoziologie,
Pullach b. München 1974
- Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung und berufliche Mobilität,
Stuttgart 1973
- Buttgereit, M., Denchert, P., Dieckmann, B., Holzapfel, G., Zum Problem der Integration in der beruflichen Erwachsenenbildung,
in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung,
September 1972, H. 2
- Cadwallader, M.G., The Cybernetic Analysis of Change in Complex Social Organization,
in: AJS 1959/60
- Carlsson, G., Social Mobility and Class Structure,
Lund 1958
- Chinoy, E., Die Ideologie der offenen Gesellschaft und die Erwartungen der Arbeiter,
in: Luckmann, Th., Sprondel, W. (Hrsg.),
Berufssoziologie
Köln 1972
- Clade, H., Mobilität der Arbeitskräfte. Volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Aspekte,
in: Beiträge des deutschen Industrieinstituts
Nr. 5, 1967
- Claessens, D., Familie und Wertsystem,
Berlin 1972

- Claessens, D., Fuhrmann, J., Hartfiel, G., Zirwas, H.,
Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide -
Eine empirisch-soziologische Studie über die Verteilung der Arbeitsplätze von Angestellten und Arbeitern, ihre Personaldaten und Arbeitsverdienste in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft, (Hrsg. O. Stammer), Berlin 1959
- Coester, F., Perspektiven des Berufsbildungsgesetzes für die berufliche Bildung Erwachsener,
in: Münch, J., Berufsbildung Erwachsener, Braunschweig 1970
- Croner, F., Soziologie der Angestellten,
Köln-Berlin 1962
- Croner, F., Der Angestellte von heute,
in: Bayer, H. (Hrsg.), Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management,
Berlin 1961
- Croner, F., Die Angestellten in der modernen Gesellschaft,
Frankfurt-Wien 1954
- Daheim, H., Der Beruf in der modernen Gesellschaft,
Köln, Berlin 1970
- Daheim, H., Soziologie der Berufe,
in: König, R. (Hrsg.) Handbuch der empirischen Sozialforschung Bd. 2,
Stuttgart 1969
- Daheim, H., Soziale Herkunft, Schule und Rekrutierung der Berufe,
in: KZSS 13, Sonderheft 5, 3. Aufl. 1968
- Daheim, H., Desorganisationsprozesse in einem Bürobetrieb,
in: KZSS 10, Köln-Opladen 1958
- Dahrendorf, R., Gesellschaft und Demokratie in Deutschland,
München 1966
- Dahrendorf, R., Die vier Bildungswege der modernen Gesellschaft unter besonderer Berücksichtigung des zweiten Bildungsweges in den hochindustrialisierten Gesellschaften des Westens,
in: Dahrendorf, R., Ortlieb, H.D. (Hrsg.), Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart,
Heidelberg 1959

- Dahrendorf, R., Sozialstruktur des Betriebes,
Wiesbaden 1959
- Dahrendorf, R., Soziale Klassen und Klassenkonflikt,
Stuttgart 1957
- Davis, K., Moore, W.E., Some Principles of Stratification,
in: Bendix, R., Lipset, S.M. (Hrsg.), Class Status
and Power,
New York 1966
- Deutsche Angestellten Gewerkschaft, Untersuchung über
Einstellung von älteren Arbeitnehmern zur beruf-
lichen Fortbildung,
Hamburg o.J.
- Deutsche Angestellten Gewerkschaft, DAG-Hefte für Wirt-
schafts-, Sozial- und Kulturpolitik,
Heft 1: Angestellte und Automation,
Hamburg 1967
- Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommis-
sion. Strukturplan für das Bildungswesen,
Stuttgart 1970
- Dörner, D., Die kognitive Organisation beim Problemlösen.
Bern 1974
- Dreitzel, H.P., Die gesellschaftlichen Leiden und das
Leiden an der Gesellschaft,
Stuttgart 1968
- Dubler, K.E., Ursachen, Auswirkungen und Reduktion
des Personalwechsels im Betrieb,
Diss. Freiburg 1955
- Edding, F., Ökonomie des Bildungswesens,
Freiburg 1963
- Etzioni, A., Soziologie der Organisation,
München 1967
- Festinger, G., A Theorie of Cognitive Dissonance,
Stanford 1957
- Förster, E., Wewetzer, K.H. (Hrsg.), Selbststeuerung.
Psychiatrische und psychologische Beiträge zum Pro-
blem der Willensbildung und des Handelns,
Bern, Stuttgart, Wien 1973

- Fox, R., Englische Untersuchungen über Begriff, Kosten, Wechselbeziehungen und Bekämpfung der Fluktuation, in: Hessisches Institut für Betriebswirtschaft (Hrsg.), Warum Arbeitskräfte wechseln?, Düsseldorf 1960
- Friedmann, G., Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt/M. 1959
- Friedrichs, J., Werte und soziales Handeln. Ein Beitrag zur soziologischen Theorie, Tübingen 1968
- Friedrichs, H., Gries, U., Haak, R., Habbel, W., Ursachen und Auswirkungen der Fluktuation, Studienkreis für sozialwirtschaftliche Betriebsformen e.V. - Der neue Betrieb -, Düsseldorf 1962
- Friedrichs, J., Methoden empirischer Sozialforschung, Reinbek b. Hamburg 1973
- Fröhlich, W.D., Sozialisation und kognitive Stile, in: Handbuch der Psychologie Bd. 7: Sozialpsychologie, 2. Hbd. Göttingen 1972
- Fürstenberg, F. "Sozialstruktur" als Schlüsselbegriff der Gesellschaftsanalyse, in: KZSS 18 (1966)
- Fürstenberg, E., Das Aufstiegsproblem in der modernen Gesellschaft, Stuttgart 1962
- Gardner, B.B., Moore, D.G., Praktische Menschenführung im Betrieb, Köln-Opladen 1957
- Gerhardt, U., Rollenanalyse als kritische Soziologie, Neuwied-Berlin 1971
- Goffman, E., Role Distance, in: Encounters, Two Studies in the Sociology of Interaction, Indianapolis 1966
- Goossens, F., Der Personalwechsel. Seine Bedeutung, Erfassung und betriebliche Beeinflussung, Pöcking 1957

- Graumann, C.F., Interaktion und Kommunikation,
in: Handbuch der Psychologie, Bd. 7: Sozial-
psychologie, 2. Hbd.,
Göttingen 1972
- Grimm, S., Die Bildungsabstinenz der Arbeiter,
München 1966
- Gruppe, G., Was kostet die Wirtschaft die Fluktuation
der Arbeitskräfte?
in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft,
28. Jg. (1958)
- Guilford, J.P., Persönlichkeit,
Weinheim 1964
- Gusfield, J.R., Occupational Roles and Forms of
Enterprise,
in: The Am. Journal of Sociology Nr. 66 (1961)
- Habermas, J., Luhmann, N., Theorie der Gesellschaft
oder Sozialtechnologie - Was leistet die System-
forschung?
Frankfurt 1971
- Habermas, J., Thesen zur Theorie der Sozialisation,
in: Habermas, J., Arbeit, Erkenntnis, Fortschritt
Amsterdam 1970
- Hack, L., Krause, W., Schmidt, U., Wachutka, W.,
Klassenlage und Interessenorientierung,
in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 1, Heft 1 1972
- Haller, A.O., On the Concept of Aspiration,
in: Rural Sociology 33, 1968
- Harloff, H.J., Der Einfluß psychischer Faktoren auf die
Mobilität der Arbeit,
Berlin 1970
- Hartfiel, G., Einführung in die Hauptprobleme der
pädagogischen Soziologie,
in: Hartfiel, G., Holm, K., Bildung und Erziehung
in der Industriegesellschaft,
Opladen 1973
- Hartfiel, G., Wirtschaftliche und soziale Rationalität,
Stuttgart 1968

- Hartfiel, G., Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland. Entwicklung und gegenwärtige Situation von beruflicher Tätigkeit, sozialer Stellung und Verbandswesen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft, Berlin 1961
- Hartmann, H., Ich-Psychologie und Anpassungsproblem, Stuttgart 1970
- Hartmann, H., Bock-Rosenthal, E., Helmer, E., Leitende Angestellte, Neuwied-Berlin 1973
- Haseloff, O.W., Motivation , in: Grochla, E. (Hrsg.), Handwörterbuch der Organisation, Stuttgart 1969
- Haseloff, O.W., Jorswieck, E., Psychologie des Lernens, Berlin 1970
- Heckhausen, H., Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation, Meisenheim/Glas 1963
- Henze, L., Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten, Opladen 1961
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.O., Capwell, D.F., Job Attitudes: Review of Research and Opinion, Pittsburgh 1957
- Hilgard, E.R., Theories of Learning, New York 1958
- Hofbauer, H., König, P., Nagel, E., Betriebszugehörigkeitsdauer bei männlichen deutschen Arbeitnehmern, in: MittAB Jg. 7, Heft 3, 1974
- Hofbauer, H., Kraft, H., Materialien zur Statusmobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB Jg. 5, Heft 3, 1972
- Hoyos, C. Graf, Motive des Handelns und Verhaltens in Arbeitsorganisationen, in: Schmidtke, A. (Hrsg.), Ergonomie 1, Grundlagen menschlicher Arbeit und Leistung, München 1973

Hull, C.G., A Behavior System,
New Haven 1952

Hyman, H.H., The Value System of Different Classes,
in: Bendix, R., Lipset, S.M. (Hrsg.), Class, Status
and Power,
New York 1966

Institut für Demoskopie Allensbach, "Warum gekündigt
wird", IfD-Presse 12.4.1961,
Allensbach

Irle, M., Führungsprobleme,
in: Handbuch der Psychologie, Bd. 9
Betriebspsychologie,
Göttingen 1961

Irle, M., Psychologische Führungsprobleme,
in: Grochla, E. (Hrsg.), Handwörterbuch der
Organisation,
Stuttgart 1969

Janowitz, M., Soziale Schichtung und Mobilität in
Westdeutschland,
in: KZSS 10 (1958)

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D.,
Organizational Stress: Studies in Role Conflict
and Ambiguity,
New York-London-Sydney 1964

Kasakos, G., Zeitperspektive, Planungsverhalten und
Sozialisation,
München 1971

Kirsch, W., Entscheidungsprozesse, Bd. III:
Entscheidungen in Organisationen,
Wiesbaden 1971

Klages, H., Berufswechsel und Berufsschicksal,
Köln 1959

Klaus, G., Kybernetik und Gesellschaft,
Berlin (Ost) 1964

Klein, B., Vermeidbarer Personalwechsel ist Verschwendung,
in: Mensch und Arbeit, 10. Jg. (1958)

Kleining, G., Struktur- und Prestigemobilität in
der Bundesrepublik Deutschland,
in: KZSS 23 (1971)

- Kleining, G., Die Veränderung der Mobilitätschancen in der Bundesrepublik,
in: KZSS 23 (1971)
- Kloß, H.-G., Zur Struktur der Angestelltenschaft. Ergebnis der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1966,
in: Wirtschaft und Statistik, 1969 Heft 6
- Kluckhohn, F.R., Dominant and substitutive profiles of cultural orientations: their significance for the analyses of social stratification,
in: Social Forces Nr. 28 (1950)
- Kluth, H., Arbeit und Freizeit,
in: Heymann, K. (Hrsg.), Sozialpsychologie der Vollbeschäftigung,
Basel 1958
- Kob, J., Erziehung in Elternhaus und Schule, Eine soziologische Studie,
Stuttgart 1963
- König, R., "Anpassung",
in: Wörterbuch der Soziologie,
Berlin 1969
- Kohn, M.L., Soziale Klasse und Erziehungswerte der Eltern,
in: Hartfiel, G., Holm, K., Bildung und Erziehung in der Industriegesellschaft,
Opladen 1973
- Kohn, M.L., Schooler, G., Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects,
in: ASR 1973, Vol. 38 Nr. 1
- Kottwitz, G., Psychologische Determinanten im Kontext der Wanderungsentscheidung,
in: Kottwitz, G., Vanberg, M., Ein Modell der Wanderungsentscheidung,
Berlin 1971/72
Arbeitshefte der TU Nr. 4,
Arbeitsgruppe Wanderungsforschung, Heft 3
- Krahn, K., Mobilitätsorientierung und Fluktuationsbereitschaft,
Berlin 1971
- Kreckel, R., Brock, D., Thode, H., Vertikale Mobilität und Immobilität in der BRD,
Mitteilungen des Instituts für Raumordnung, Heft 75,
Bonn-Bad Godesberg 1972

- Kreckel, R., Soziale Ungleichheit und "offene" Gesellschaft,
in: Soziale Welt, Sonderdruck aus Jahrgang 23
(1972), Heft 1
- Kroeber-Keneth, G., Die Vollbeschäftigung und ihre Konsequenzen für die Unternehmensleitung und die Personalpolitik,
in: Hessisches Institut für Betriebswirtschaft e.V. (Hrsg.), Warum Arbeitskräfte wechseln?,
Düsseldorf 1960
- Lempert, W., Leistungsprinzip und Emanzipation.
Studien zur Realität, Reform und Erforschung des Beruflichen Bildungswesens,
Frankfurt/M. 1971
- Lewin, K., Feldtheorie in den Sozialwissenschaften,
Bern-Stuttgart 1963
- Lewin, K., Die Lösung sozialer Konflikte,
Bad Nauheim 1953
- Lipset, S.M., Rogoff-Ramsöy, N., Klassengesellschaft und soziale Mobilität. Ein Vergleich zwischen Europa und den Vereinigten Staaten,
in: Luckmann, Th., Sprondel, M. (Hrsg.), Berufssoziologie,
Köln 1972
- Lützens, Ch., Die Schule als Mittelklasseinstitution,
in: Soziologie der Schule,
Sonderheft 4 der KZSS, Köln 1959
- Luhmann, N., Vertrauen. Ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität,
Stuttgart 1973
- Lutz, B., Wetz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität,
Frankfurt 1966
- Lutz, B., Krings, J., Fleischer, J., Überlegungen zum Problem des Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose, HIS-Brief 10,
Hannover 1970
- Malewski, A., Verhalten und Interaktion,
Tübingen 1967

- de Man, H., Der Kampf um die Arbeitsfreude,
Jena 1927
- March, J.G., Simon, H.A., Organizations,
New York-London 1965
- Mayntz, R., Max Webers Idealtypus der Bürokratie und
die Organisationssoziologie,
in: KZSS 17 (1965)
- Mayntz, R., Begriff und empirische Erfassung des sozia-
len Status in der heutigen Soziologie,
in: KZSS 10 (1958)
- Maslow, L.H., Motivation and Personality,
New York 1954
- Mc Clelland, D.C., Die Leistungsgesellschaft. Psycholo-
gische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher
Entwicklung,
Stuttgart-Berlin-Mainz 1966
- Mc Clelland, D.C., Winter, D.G., Motivating Economic
Achievement,
New York 1969
- Merton, R.K., Social Theorie and Social Structure,
Glencoe 1964 (9. Aufl.)
- Merz, F., Intelligenz und Lernen,
in: Schmidtke, A. (Hrsg.), Ergonomie 1,
Grundlagen menschlicher Arbeit und Leistung,
München 1973
- Mierke, K., Wille und Leistung,
Göttingen 1955
- Mills, Th.M., Soziologie der Gruppe,
München 1969
- Mills, Ch.W., Menschen im Büro,
Köln 1955
- Mittenecker, E., Motivation und Information,
in: Handbuch der Psychologie, 2. Bd.: Allgemeine
Psychologie, II: Motivation,
Göttingen 1965
- Molle, F., Definitionsfragen in der Berufsforschung,
dargestellt am Beispiel der Begriffe 'Beruf' und
'Berufswechsel',
in: MittAB Heft 3, 1968

- Moore, H., Kleining, G., Das soziale Selbstbild der Gesellschaftsschichten in Deutschland, in: KZSS Nr. 12 (1960)
- Müller, K.V., Die Angestellten in der hochindustrialisierten Gesellschaft, Bd. 6 der Schriftenreihe des Instituts für empirische Soziologie, Köln-Opladen 1957
- Müller, W., Bildung und Mobilitätsprozeß - eine Anwendung der Pfadanalyse, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 1, Heft 1, 1972
- Münke, St., Die mobile Gesellschaft, Stuttgart 1967
- Naschold, F., Systemsteuerung, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1969
- Neundörfer, L., Die Angestellten, neuer Versuch einer Standortbestimmung, Stuttgart 1961
- Oevermann, U., Schichtspezifische Formen des Sprachverhaltens und ihr Einfluß auf die kognitiven Prozesse, in: Roth, H. (Hrsg.), Begabung und Lernen, Stuttgart 1969
- Oevermann, U., Soziale Schichtung und Begabung, in: Psychologie und Soziologie in ihrer Bedeutung für das erziehungswissenschaftliche Studium - 6. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik, Weinheim-Bergstraße 1966
- Offe, G., Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt/M. 1970
- Ortmann, H., Arbeiterfamilie und sozialer Aufstieg, München 1971
- Parsons, T., Beiträge zur soziologischen Theorie, Neuwied 1964
- Parsons, T., Social Structure and Personality, Glencoe/Illinois 1964
- Parsons, T., An Approach to Psychological Theorie in Terms of the Theorie of Action, in: Koch, S., (Hrsg.), Psychology: A Study of a Science, Bd. 3, New York 1959

- Parsons, T., Family, Sozialization and Interaction Process,
Glencoe/Illinois 1960
- Parsons, T., The Social System. A General Theory of Action,
Glencoe/Illinois 1951
- Pearlin, G.H., Kohn, M.W., Social class, Occupation, and Parental Values: a crossnational study,
in: ASR Nr. 31 (1966)
- Perry, J., Ursachen des häufigen Arbeitsplatzwechsels und wie er eingeschränkt werden kann,
in: Soziale Beziehungen in der Industrie,
4. Jg. (1953)
- Piaget, J., Psychologie der Intelligenz,
Zürich 1966
- Picht, G., Die deutsche Bildungskatastrophe, Analyse und Dokumentation,
München 1965
- Pirker, Th., Bürotechnik, zur Soziologie der maschinellen Informationsbearbeitung,
Stuttgart 1963
- Pirker, Th., Büro und Maschine. Zur Geschichte und Soziologie der Mechanisierung der Büroarbeit, der Mechanisierung der Büros und der Büroautomation,
Veröffentlichung der List Gesellschaft e.V., Bd. 23,
Basel-Tübingen 1962
- Pöhler, W., Information und Verwaltung. Versuch einer soziologischen Theorie der Unternehmensverwaltung,
Stuttgart 1969
- Popitz, H., Bahrdt, H.P., Technik und Industriearbeit,
Tübingen 1957
- Popitz, H., Die Ungleichheit im Zugang zur höheren Schulbildung,
in: v. Friedeburg, W. (Hrsg.), Jugend in der modernen Gesellschaft,
Köln 1965
- Presthus, R., Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung,
Frankfurt 1962

- Pross, H., Boetticher, K.W., Manager des Kapitalismus.
Untersuchung über leitende Angestellte in Groß-
unternehmen, Frankfurt a.M. 1971
- Recker, H., Mobilität in der offenen Gesellschaft.
Zur theoretischen Orientierung der vertikalen
sozialen Mobilitätsforschung,
Köln 1974
- Reynolds, L.G., The Structure of Labor Markets-Wages
and Labor Mobility in Theorie and Practice,
New York 1951
- Riesman, D., Die einsame Masse,
Hamburg 1958
- Robinson, S.B., Bildungsreform als Revision des
Curriculum,
Neuwied 1967
- Roethlisberger, F.J., Betriebsführung und Arbeitsmoral,
Köln-Opladen 1954
- Rosen, B., The Achievement Syndrome. A Psychocultural
Dimension of Social Stratification,
in: Atkinson, J.W. (Hrsg.), Motives in Fantasy,
Action, and Society,
New York 1958
- Roth, H. (Hrsg.), Begabung und Lernen,
Stuttgart 1969
- Roth, E., Einstellungen als Determinanten indi-
viduellen Verhaltens,
Göttingen 1967
- Seidenfus, H.St., Verhaltensforschung, Sozialökonomische ,
in: Handbuch der Sozialwissenschaften, II. Band
1961
- Sewell, W.H., Shah, V.P., Social Class, Parental Encourage-
ment, and Educational Aspirations,
in: AJS, Vol. 73 (1967/68)
- Sewell, W.H., Haller, A.O., Straus, H.A., Social Status
and Educational and Occupational Aspiration,
in: ASR 1957
- Simpson, R.G., Parental Influence, Anticipatory Sociali-
sation and Social Mobility,
in: ASR 27 (1962)

Sorokin, P., Social and cultural Mobility,
New York 1959 3

Schlüter, H., Fluktuation: Begriff-Erfassung-Ursachen-
Bekämpfung,
in: Institut für Betriebswirtschaft (Hrsg.),
Warum Arbeitskräfte wechseln?
Düsseldorf 1960

Schmidtke, H., Arbeitswissenschaftliche Aspekte einer
Theorie des Sozialisationsprozesses,
in: Wurzbacher, G. (Hrsg.), Der Mensch als soziales
und personales Wesen,
Stuttgart 1963

Schmitz, E., Ist eine autonome Bildungspraktik im orga-
nisierten Kapitalismus möglich?
in: betrifft: erziehung, 4. Jg. 1971, H. 7

Schmölders, G., Ökonomische Verhaltensforschung,
in: ORDO 5 (1953)

Schneider, G./Lysgaard, S., The Deferred Gratification
Pattern: A Preliminary Study,
in: ASR 18 (1953)

Schwennicke, C.-H., Zur Fluktuation der Arbeitskräfte -
Verminderung der Fluktuation als Vorbedingung und
Folge guter wirtschaftlicher Führung,
in: Der Arbeitgeber, 11. Jg. (1959)

Staat und Wirtschaft in Hessen, Dauer der Betriebszuge-
hörigkeit und Effektivverdienste der Angestellten in
der gewerblichen Wirtschaft Hessens,
Statistische Mitteilungen, 14. Jg. (1959)

Stachowiak, H., Denken und Erkennen im kybernetischen
Modell,
Wien-New York 1965

Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Erwerbstätigkeit und
berufliche Ausbildung, Fachserie A: Bevölkerung und
Kultur, Reihe 6: Erwerbstätigkeit, Mikrozensus -
Zusatzbefragung von 1964,
Stuttgart-Mainz 1964

Stegemann, G., Die statistische Erfassung und die betriebs-
wirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels,
Berlin 1965

- Steiner, H., Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus. Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland, Berlin 1967
- Stendenbach, F.J., Soziale Interaktion und Lernprozesse, Köln, Berlin 1963
- Stendenbach, F.J., Zur Theorie sozialen Handelns, in: KZSS 16 (1964)
- Stingl, J., Die Bedeutung des Arbeitsförderungsgesetzes für die Berufsbildung Erwachsener, in: Münch, J., Berufsbildung Erwachsener, Braunschweig 1970
- Strzelewicz, W., Raapke, H.D., Schulenberg, W., Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein, Stuttgart 1966
- Tebert, W., Schmelzer, H., Die sozialen Voraussetzungen beruflicher Mobilität, Schriftenreihe des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (Wema-Studie), Heft 18, Köln 1973
- Thomae, H., Das Individuum und seine Welt, Göttingen 1968
- Thomae, H., Soziale Schichten als Sozialisationsvariablen, in: Handbuch der Psychologie, Bd. 7: Sozialpsychologie, Göttingen 1972
- Thomas, W.J., Znaniecki, F., The Polish Peasant in Europe and America, New York 1958
- Tolman, E.C., A Cognition Motivation Model, in: Psychological Review, Jg. 39 (1952)
- Toman, W., Motivation, Persönlichkeit, Umwelt, Göttingen 1968
- Tumin, M.M., Schichtung und Mobilität, München 1968
- Tumin, M.M., Some Principles of Stratification: A Critical Analysis, in: ASR 18 (1953)

- Vanberg, M., Entwicklung eines Modells der Wanderungsentscheidung,
in: Kottwitz, G., Vanberg, M., Ein Modell der Wanderungsentscheidung, Arbeitshefte der TU Berlin Nr. 4,
Berlin 1971/72
- Veblen, Th., Theorie der feinen Leute. Eine ökonomische Untersuchung der Institutionen,
Köln-Berlin 1971
- Vilmar, F., Industrielle Arbeitswelt,
Nürnberg 1974
- Vontobel, J., Leistungsbedürfnis und soziale Umwelt,
Zur sozio-kulturellen Determination der Leistungsmotivation,
Bern-Stuttgart-Wien 1970
- Walter, A., Soziale Unterschiede in der schulischen Förderung begabter Kinder,
in: Soziale Welt 10 (1959)
- Weinert, F.E., Schule und Beruf als institutionelle Sozialisationsbedingungen,
in: Handbuch der Psychologie Nr. 7: Sozialpsychologie, 2. Hbd.,
Göttingen 1972
- Weltz, F., Schmidt, G., Arbeiter und beruflicher Aufstieg. Eine Auswertung von statistischem Material und Befragungsergebnissen,
München 1971
- Whiteman, M., Deutsch, M., Social disadvantage as related to intellectual and language development,
in: Deutsch, M., Katz, J., Jensen, A.R. (Hrsg.), Social class, race and psychological development,
New York 1968
- Wiener, N., Mensch und Menschmaschine,
Frankfurt 1952
- Wilensky, H., Work, careers, and social integration,
in: International Social Science Journal, Bd. 12 (1960)
- Wössner, J., Das soziale Feld,
in: KZSS 1969

- Wurzbacher, G., Sozialisation - Enkulturation - Personalisation,
in: Wurzbacher, G. (Hrsg.), Der Mensch als soziales
und personales Wesen,
Stuttgart 1963
- Young, P.T., The Role of Affective Processes in
Learning and Motivation,
in: Psychological Review Jg. 66 (1959)
- Ziegler, R., Kommunikationsstruktur und Leistung
sozialer Systeme,
Meisenheim am Glan 1968
- Zypkin, J.S., Adaption und Lernen in automatischen
Systemen,
München-Wien 1966

Abkürzungen

AJS	American Journal of Sociology
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
ASR	American Sociological Review
KZSS	Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
MittAB	Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Bundesanstalt für Arbeit)

Fragebogen

Bitte kreuzen Sie alles an, was in irgendeiner Form zu ihrem Entschluß beigetragen hat, aus der Firma auszuscheiden.

- 1 unbefriedigender Arbeitseinsatz
- 2 häufiger innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel
- 3 ungünstige Arbeitszeit
- 4 Arbeitsüberlastung
- 5 Arbeit zu wenig verantwortungsvoll
- 6 zu wenig Überstunden
- 7 zu viel Überstunden
- 8 zu großer Betrieb
- 9 schlechte Büroeinrichtung
- 10 Ruf der Firma
- 11 ungenügende Sicherheit des Arbeitsplatzes
- 12 keine Möglichkeit zur Halbtagsbeschäftigung
- 13 schlechte Urlaubsregelung
- 14 nichtfunktionierendes Vorschlagswesen
- 15 kein Interesse am Fertigungsprogramm
- 16 Nichtberücksichtigung von Gehaltsforderungen
- 17 Nichteinhaltung von Gehaltsversprechen
- 18 falsche Gehaltsgruppe
- 19 allg. zu geringe Sozialleistungen
- 20 zu geringe betriebliche Altersversorgung
- 21 zu geringer Fahrtkostenzuschuß
- 22 unbefriedigendes Kantinenessen
- 23 zu wenig Urlaub

- 24 keine guten Weiterbildungsmöglichkeiten
- 25 keine Aufstiegsmöglichkeiten
- 26 kein Aufstieg nach beendetem Fortbildungskurs
- 27 Nichteinhaltung von Aufstiegsversprechen
- 28 keine Firmenwohnung bekommen
- 29 schlechte Zusammenarbeit mit Vorgesetzten
- 30 schlechte Zusammenarbeit mit Gleichgestellten
- 31 schlechte Zusammenarbeit mit Untergebenen
- 32 schlechte Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern
- 33 zu wenig Hilfe beim Anlernen
- 34 schlechte oder ungerechte Behandlung durch Vorgesetzte
- 35 schlechte oder ungerechte Behandlung durch andere Mitarbeiter
- 36 schlechte oder ungerechte Behandlung durch Personal-
leitung
- 37 schlechte oder ungerechte Behandlung durch Geschäfts-
leitung
- 38 willkürliche Beschneidung der Befugnisse
- 39 keine genaue Abgrenzung der Zuständigkeit
- 40 schlechte Regelung der Stellvertretung
- 41 Spannungen, Intrigen, schlechtes "Betriebsklima".

Oder hatte Ihr Ausscheiden aus der Firma hauptsächlich andere Gründe z. B.:

- 42 Heirat
- 43 Geburt eines Kindes
- 44 längere Krankheit
- 45 schlechte Ausbildungsmöglichkeit für Kinder
- 46 zu wenig Möglichkeiten der Freizeitgestaltung

- 47 Übernahme familiärer Pflichten
48 Übernahme des elterlichen Geschäfts oder ähnliches
49 Berufsfortbildung
50 zu langer Anfahrtsweg zum Betrieb
51 Ortswechsel wegen Arbeitsplatzwechsel des Ehepartners.

Folgte auf Ihren Arbeitsplatzwechsel:

- 52 ein Berufswechsel
53 eine Tätigkeit innerhalb des Berufes
54 ein Branchenwechsel
55 die Rückkehr zu Ihrem alten Beruf
56 die Übernahme einer selbständigen Arbeit
57 ein Ortswechsel

War die Firma Ihr

- 58 erster Arbeitsplatz
59 zweiter Arbeitsplatz
60 dritter Arbeitsplatz
61 vierter Arbeitsplatz
62 fünfter, sechster etc. Arbeitsplatz.

Hatten Sie während Ihrer Tätigkeit in der Firma

- 63 eine Mietwohnung
64 eine Eigentumswohnung
65 ein Eigenheim
66 einen berufstätigen Ehepartner

- 67 sonstige Verwandte
68 Mitgliedschaft bei einem Club oder Verein
69 einen engen Freundeskreis
70 Freunde, die zugleich Arbeitskollegen waren.

Sollten für Ihr Ausscheiden Gründe mitbestimmend gewesen sein,
die nicht im Fragebogen aufgeführt sind, so schreiben sie diese
bitte in die folgenden freien Zeilen:

Würden Sie nun bitte noch zum Schluß die von Ihnen oben angekreuz-
ten oder genannten Gründe für Ihr Ausscheiden in der Reihenfolge
ihrer Wichtigkeit in die folgende Tabelle eintragen:

Reihenfolge der Wichtigkeit	Nr. der Frage im Fragebogen
wichtigster Grund	
zweitwichtigster Grund	
3. Grund	
4. Grund	
5. Grund	
6. Grund	
7. Grund	
8. Grund	

Wir bedanken uns außerordentlich für Ihre freundliche Hilfe !

Ehrenwörtliche Versicherung

Hiermit versichere ich ehrenwörtlich, daß ich die
Dissertation:

"Das Fluktuations- und Anpassungsverhalten von
Angestellten. Eine empirisch-soziologische Studie"
selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt habe und
keine anderen als die von mir angegebenen Schriften und
Hilfsmittel benutzt habe. Die den benutzten Werken wört-
lich oder inhaltlich entnommenen Stellen sind kenntlich
gemacht.

Die Dissertation hat in gleicher oder ähnlicher Form
keiner anderen Fakultät vorgelegen.

München, im Mai 1975

Gudrun Binder

Lebenslauf

Am 6. März 1943 wurde ich, Gudrun Binder, als dritte Tochter des Dipl.-Ing. Dr. rer. pol. Wilhelm Binder und seiner Ehefrau Hildegard, geb. Locher, in Villingen/Schwarzwald geboren. Ich besuchte die Volksschule in Villingen und wechselte am 27.4.1954 in das städtische Gymnasium über, das ich am 11. März 1963 mit dem Reifezeugnis verließ. Nach Absolvierung eines halbjährigen Industrie-Praktikums begann ich im Wintersemester 1963/64 das Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität in München, das ich am 1. Juli 1969 mit der Diplom-Prüfung beendete. Nach praktischer Tätigkeit im Bereich des Personalwesens begann ich im Sommersemester 1970 mit dem Studium der Soziologie in Form eines Aufbaustudiums - ebenfalls an der Ludwig-Maximilians-Universität in München -, das ich nun mit der Vorlage einer Dissertation beenden möchte.

